

548
Lef



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"CONVENIENCIA DE LA SUPRESION DEL LIMITE LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA :
SONIA VEGA NOEGGERATH

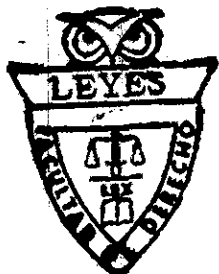
ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

OCTUBRE 1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

0277600





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO,

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SR. ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE.

Distinguido señor:

La presente tiene por objeto hacer constar que el (la) alumno(a):
SONIA VEGA NOEGGERATH
ha desarrollado bajo la dirección de este Seminario a mi cargo el trabajo titulado:
"CONVENIENCIA DE LA SUPRESION DEL LIMITE LEGAL DE LA JORNADA"
que presentará como tesis a la aprobación del jurado que en su caso se le designe
para su examen profesional.

Habiendo cumplido con las disposiciones y requisitos reglamentarios, otorgamos
esta constancia con vigencia de 6 meses a partir de la fecha de su expedición a
efecto de continuar con el trámite de su examen profesional para obtener el título
de Licenciado en Derecho.

Atentamente
"POR MI RAZA HABERÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. a _____ de febrero 1999.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HOREROBAINA
Director del Seminario

c.c.p- Seminario.
c.c.p.- Alumno.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

Por ser ese pilar tan fuerte
e inquebrantable que es mi hogar
y que tanto me ha ayudado,
y porque siempre creyeron en mí
y mantuvieron viva la ilusión de algún día
verme lograr este triunfo tan importante
en mi vida, el cual hubiera sido
imposible sin su apoyo y amor
incondicionales.

A MIS TIOS CHICHO Y GLORIA

Porque siempre tuve y he tenido
las puertas de su hogar y de su corazón
sincero, abiertas cuando mas lo he necesitado.
MUCHAS GRACIAS.

A MIS HERMANOS

Luis, Víctor, Genaro y César,
Con mucho cariño y respeto.

A MI ASESORA LILIA

Por su gran apoyo, paciencia
y atención.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO**

Por haberme proporcionado la oportunidad,
así como los conocimientos en sus aulas de
enseñanza y gloria, con el apoyo de mis maestros
como herramientas necesarias para el logro
de mi formación profesional
para servir a mis conciudadanos y a mi patria

A DIOS, NUESTRO SEÑOR

Por haberme concedido la salud y la fortaleza
necesarias para llegar a culminar por fin
esta etapa de mi vida.

“CONVENIENCIA DE LA SUPRESION DEL LIMITE LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA”

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL.	
1. Trabajo	2
2. Derecho del Trabajo	5
3. Sujetos de la Relación de Trabajo	9
a) El Trabajador.	13
b) El Patrón	17
4. Elementos de la Relación de Trabajo.	21
a) El Salario	21
b) La Subordinación	26
5. Condiciones de Trabajo	28
6. Jornada de Trabajo	32
7. Jornada Extraordinaria.	35
CAPITULO II	
ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO.	
1. En México.	38
a) Epoca Prehispánica	38
b) Epoca Colonial.	41
c) Epoca Independiente	45
d) Epoca Revolucionaria.	49
e) Epoca Post-revolucionaria	51
2. En Europa.	58
a) Epoca Antigua	58
b) Edad Media.	62
c) Epoca Contemporánea	63
d) Epoca Moderna	69

CAPITULO III

MARCO JURIDICO.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	75
2. Ley Federal del Trabajo de 1970.	81
3. Jurisprudencia.	96

CAPITULO IV

CONVENIENCIA DE LA SUPRESION DEL LIMITE LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA.

1. Situación Económica y Social del país.	100
2. Análisis Jurídico-Práctico de la Actual Jornada de Trabajo Extraordinaria	103
3. Posición Patronal.	116
4. Postura de los Trabajadores	118
5. Propuesta	121

CONCLUSIONES	125
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	130
---------------------	-----

LEGISLACION	132
--------------------	-----

INTRODUCCION

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen las bases de nuestro Derecho del Trabajo, que son el resultado de arduas batallas libradas por la clase trabajadora en contra de la patronal, en México y el mundo, desde varios siglos atrás.

Tal Derecho del Trabajo queda englobado dentro del social, en virtud de proteger a individuos que, por su *status* social y económico ha sido objeto de explotación en diversas fases de nuestra historia. Por tanto, los principios y normas contenidos en nuestra legislación tienden a salvaguardar los intereses de la clase trabajadora, estableciendo una serie de derechos mínimos en su favor, bajo los cuales debe normarse la relación de trabajo.

Una de las condiciones de trabajo que más importancia revisten es la jornada de trabajo, que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, la cual está limitada en cuanto a las horas, en atención a impedir jornadas inhumanas que afecten la salud y el rendimiento del trabajador, como en otras épocas acontecía.

En el caso de la jornada extraordinaria, que no sólo es la extensión de la jornada ordinaria de trabajo sino que se puede concebir también como una adición a la misma, por circunstancias excepcionales de índole económica o técnica, está limitada a tres horas diarias y tres veces a la semana, y si bien, esto obedece a la búsqueda de proteger la salud del trabajador, a la vez de darle oportunidad de que tenga más tiempo para descansar y convivir con su familia, consideramos que en la actualidad tal restricción no tiene utilidad práctica para éste, ni para el patrón, pues el primero pierde la oportunidad de obtener un salario mayor, aunque trabaje más; y el patrón no se atreve a emplear los servicios del trabajador por más tiempo al permitido por la ley, por temor a sufrir las sanciones económicas, aunque igualmente tenga necesidad de emplear los servicios de los trabajadores por cuestiones de producción y de mayor rentabilidad de su empresa.

La inquietud de realizar la presente investigación gira en la urgencia de demostrar cuán necesario es reformar la ley laboral, a efecto de suprimir el límite de la jornada extraordinaria de trabajo, puesto que provoca más perjuicios que beneficios a los sujetos de la relación laboral, amén de que los motivos que influyeron en otra época en la fijación del límite no tienen razón de ser en nuestros días.

Para tal fin, hemos dividido el presente estudio en varios capítulos. En el primero, explicamos aquellos conceptos laborales que son necesarios conocer para comprender la jornada extraordinaria de trabajo, pues la misma queda inmersa dentro de las condiciones de trabajo.

En el capítulo segundo hacemos una remembranza de la evolución que ha tenido la jornada de trabajo en las legislaciones de nuestro país y del mundo, durante las etapas históricas más representativas.

En el capítulo tercero analizamos la actual regulación de la jornada extraordinaria de trabajo, en cuanto a los supuestos en los cuales se da; la manera en que deben pagarse las horas, poniendo especial énfasis en la limitación de la misma.

Y en el capítulo cuarto esgrimimos los argumentos de índole económica y social que sustentan nuestra postura de modificar el límite legal de la jornada extraordinaria, para adecuarla a la realidad laboral que se vive actualmente en nuestro país.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

El Derecho como disciplina social y científica de gran utilidad para el óptimo desenvolvimiento de las relaciones entre los individuos, posee características propias que la distinguen de otras. Uno de estos rasgos lo constituye su vasta terminología jurídica que es preciso conocer para quienes aspiramos a comprender aquél. Lógicamente el Derecho del Trabajo, como una rama fundamental del Derecho en general, encierra una serie de conceptos que precisan su definición, pero principalmente por la relación que guardan con el tema objeto de la presente investigación.

Consecuentemente, no podemos hablar de la jornada de trabajo extraordinaria, sin antes saber qué es el trabajo, el Derecho del Trabajo, los sujetos y elementos de la relación laboral, al igual que las condiciones de trabajo. Por ello, la imperiosa necesidad de iniciar la exposición de la presente investigación con el marco conceptual, a efecto de que nos familiaricemos con los conceptos a los cuales haremos alusión mayormente durante su desarrollo, y también por razones de metodología, pues tenemos que partir del conocimiento de las cuestiones más generales hasta llegar a las más particulares.

1. TRABAJO.

El trabajo se ha definido desde diversos puntos de vista. Etimológicamente, no existe acuerdo por cuanto a su origen: por una parte algunos tratadistas sustentan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo; y por la otra, afirman su procedencia de la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Otros más, la sitúan dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.¹ De los orígenes etimológicos de la palabra "trabajo", es de estimar el más correcto el relativo a laborar, puesto que los otros resultan en extremo denigrantes, o lo identifican con opresión o trabajo, lo que en ninguna forma refleja la esencia de tal actividad.

Referente al significado gramatical de la acepción "trabajo", el Diccionario de la Real Academia Española lo define "como el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".² Como es lógico suponer, la definición gramatical del trabajo dista mucho de contemplar los elementos que jurídicamente implica tal vocablo, ya que no especifica qué tipo de esfuerzo

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Quinta edición, Porrúa, México, 1992, p. 3112.

² Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo XI, Selecciones del Reader's Digest, México-Nueva York, 1986, p. 3778.

humano es, ni tampoco si se debe tomar en cuenta el grado de preparación que se requiere para llevarlo a cabo.

Tocante al concepto legal de "trabajo", la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° párrafo segundo lo define en los siguientes términos: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Considero correcto el concepto propuesto por la Ley, puesto que no sólo abarca dentro del trabajo al puramente físico, sino al mental, sin tomar en cuenta la mayor o menor preparación que tenga el que lo presta.

También en su artículo 3° consagra este mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Resulta muy plausible la manera en la cual el legislador concibió al trabajo, ya que hizo a un lado las antiguas concepciones de explotación a que se circunscribía tal actividad, manifestando que no sólo es un deber de las gentes, sino igualmente un derecho, a través del cual desarrolla todo su potencial físico y mental, obteniendo un ingreso que le permita subvenir a sus necesidades y las de su familia; pero además debe desempeñarse en condiciones de respeto a su libertad y dignidad.

También los tratadistas han emitido su opinión al respecto. Así las cosas, Carlos Marx "equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado... la fuerza del trabajo es una mercancía como el azúcar. A la fuerza del trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza".³ Este concepto propuesto por el creador del materialismo histórico está imbuido de matices de la teoría socialista, al homologar al trabajo con una mercancía, olvidándose que es un servicio, el cual debe ser retribuido.

El jurista Roberto Muñoz Ramón opina que el trabajo "consiste en una actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios".⁴ Estamos de acuerdo con esta definición, aunque con la frase "producir beneficios", no sabemos a ciencia cierta si se refiere a los producidos a favor, tanto del patrón como del trabajador, o sólo de alguno de ellos. Para evitar confusiones, pensamos sería conveniente añadir al final de aquella la palabra **mutuos**.

Después de ahondar en el concepto del trabajo, podemos formular nuestra definición del modo siguiente: trabajo es toda labor material o intelectual desempeñada por una persona física, sin importar su grado de preparación, en forma libre, siempre que sea lícito. De la propia definición, desprenderíamos los

³ Ibid, pp. 3112-3113.

⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 3.

siguientes elementos: a) La actividad del trabajador puede ser material, cuando requiere de un esfuerzo físico, o intelectual, cuando es mental; b) Quien realiza el trabajo siempre será una persona física, sea hombre o mujer, por lo cual debemos excluir a las personas jurídico-colectivas o a los robots, por ejemplo; c) No interesa si el trabajador tiene muchos o pocos conocimientos respecto al trabajo que realiza; lo importante es que lo realiza; d) Las labores desempeñadas por el trabajador se entiende que son libres por cuanto las realiza voluntariamente, pues en ello radica la libertad de trabajo plasmada en el artículo 5° Constitucional, y; e) Lícito, porque el trabajo desarrollado no debe ser contrario a los mandatos legales.

2. DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo aparece por la necesidad de regir la relación laboral entre trabajador y patrón, en términos de igualdad y de justicia, impidiendo la explotación de la cual era objeto el primero en épocas pasadas. Es decir, el Derecho del Trabajo surge para crear un marco jurídico en el cual se establecieran las condiciones de trabajo. Pero afirmar que el Derecho del Trabajo se limita a un conjunto de disposiciones jurídicas, sería despojarlo de otras cuestiones de suma importancia como son los principios que le son aplicables, así como las instituciones y autoridades que intervienen en la aplicación de aquél.

Lo anterior lo inferimos de las definiciones que sobre el concepto en estudio han esbozado los doctos en la materia y que a continuación citamos:

El maestro Trueba Urbina comenta que el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁵

Este jurista tiene el acierto de incluir dentro de su definición no únicamente el aspecto puramente normativo (pues ello implicaría restringir tal rama), sino a los principios e instituciones que lo han forjado, contribuyendo al respeto y seguridad jurídica de la clase obrera. Sin embargo, disentimos en la última parte de su concepto, pues consideramos que la socialización del hombre no está determinada por el Derecho del Trabajo, sino es una cualidad inherente al hombre mismo. Asimismo, Trueba Urbina excluye en su definición una cuestión importante, a nuestro parecer, que también contempla el Derecho del Trabajo, como lo constituye el establecimiento y regulación de las condiciones de trabajo a observar en la relación laboral.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1972, p. 135.

El jurista Alfredo Sánchez Alvarado estima que "es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que puedan alcanzar su destino".⁶

Resulta importante la definición de este autor, pues al aludir al Derecho del Trabajo como orden normativo, no restringe su función rectora a la relación surgida entre patrón y trabajador, sino también entre patrones o entre trabajadores, sean de naturaleza individual o colectiva. Resalta, igualmente, el carácter protector de las normas laborales, en beneficio de los intereses del trabajador.

Néstor de Buen afirma que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁷

⁶ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1967, p. 31.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1994, p. 131.

Este autor no toma en cuenta dentro del derecho del trabajo a los principios e instituciones vinculados con la cuestión laboral, sino solamente al ordenamiento jurídico compuesto por un conglomerado de normas jurídicas, rector de todas aquellas situaciones dimanadas con motivo de la prestación de los servicios personales del trabajador, para dar cumplimiento a los fines de justicia social. Ante esto, no podemos estar de acuerdo con esta definición, pues sería tanto como afirmar que el Derecho en general se plasma en normas jurídicas, olvidando la costumbre, los usos, los principios generales del Derecho, entre otros.

Mario de la Cueva conceptúa al derecho del trabajo en los siguientes términos: "en su acepción más amplia se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".⁸ Esta definición resulta incompleta, al no determinar quienes son los sujetos a los cuales van dirigidas las normas del trabajo, limitándose a señalar el fin que persiguen las mismas.

Y José Dávalos opina que el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en

⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993, p. 263.

las relaciones de trabajo”.⁹ Sobre éste son de retomar los comentarios vertidos para el concepto anterior.

Después de haber transcrito varias opiniones de especialistas en la materia laboral tocante a lo que es el Derecho del Trabajo, nos corresponde emitir una propia, la cual redactamos en los términos siguientes:

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, conformada por una congerie de normas jurídicas, instituciones y principios, regula la relación entre trabajador y patrón, bajo principios de justicia y equidad, consiguiendo con ello un equilibrio entre los factores de la producción.

3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Antes de establecer cuáles son los sujetos de la relación de trabajo, conviene explicar en qué consiste ésta. Comúnmente es el tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición legal de la relación de trabajo, del modo siguiente: “Se entiende por relación de

⁹DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997, p. 44.

trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Lo importante del precepto referido radica en la protección legal a los trabajadores desde el momento en que estos presten sus servicios subordinados a otra persona, a cambio de un salario, terminando con antiguas injusticias derivadas de la falta de un contrato en que constara la relación de trabajo.

La relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, con una virtualidad propia desde el momento en que se constituye de 1916-1917, otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

Por otro lado, para el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo es “la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y de sus normas supletorias”.¹⁰

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 185.

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos:

- a) El hecho constitutivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la relación de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.
- e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

Roberto Muñoz, Ramón expresa que la relación de trabajo es “el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”.¹¹ Esta definición presenta la novedad de hacer aplicable los derechos y obligaciones no únicamente al vínculo obrero-patronal, sino de la misma manera al emanado entre los propios trabajadores

Otro concepto de relación de trabajo lo brinda Ludovico Barassi, el cual afirma que “es la relación jurídica, por cuya virtud una persona física se obliga a una prestación de trabajo en el interés de la otra parte, sea esta particular o ente público, de la que recibe una retribución”.¹²

Sólo nos resta definir a la relación de trabajo, como el vínculo jurídico establecido entre patrón y trabajador, en razón de la prestación del trabajo personal subordinado del segundo al primero, a cambio de un salario, el cual actualiza la protección legal a favor de la clase obrera y la aplicación de las normas laborales.

¹¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1997, p. 44.

¹² BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953, p. 94.

Luego entonces, la relación de trabajo encierra varios elementos, tanto objetivos como subjetivos, siendo que, en el caso que nos interesa, los sujetos de aquella son el trabajador y el patrón, los que enseguida estudiamos.

a) EL TRABAJADOR.

Uno de los elementos personales que intervienen en la relación de trabajo, en forma concomitante con el patrón, lo constituye el trabajador, quien ha sido llamado de varias formas por los estudiosos del Derecho laboral, entre los cuales destacan: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros. Empero, el concepto mayormente aceptado por la ley y los tratadistas es el de trabajador.

Jurídicamente, el concepto de trabajador ha variado con el tiempo, de un ordenamiento a otro. Así, nuestra primera Ley Federal del Trabajo, o sea, la de 1931, definía al trabajador en su artículo 3º, de la manera siguiente: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Como podemos observar, en tal definición se hacía imprescindible que el trabajador prestara sus servicios, previa existencia de un contrato, lo cual, a contrario sensu, significaba que en caso de no hacerlo, la Ley no le otorgaba tal carácter. Enmendando tal anomalía, nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8º define al trabajador

como: "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En ambas leyes se denota que el legislador sólo hace alusión a los trabajadores asalariados. La definición de la Ley de 1931 tenía el defecto de hablar, en general, de persona, sin precisar si era física o moral y de admitir categorías puras de **trabajadores manuales** o de **trabajadores intelectuales**, ciertamente existentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una *actividad física e intelectual al mismo tiempo*.

En cuanto a la Ley de 1970, sólo tiene el defecto secundario de hablar de **persona moral**, concepto arcaico y deficiente propuesto por la Cámara de Diputados, en sustitución del término más técnico de **persona jurídica** contenido en la *iniciativa presidencial*.

Del mismo texto de la Ley vigente, se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- a) El trabajador siempre será una persona física.- Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas morales (como por ejemplo los

sindicatos), sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos en forma individual.

- b) Esa persona física ha de prestar un servicio a otra física o jurídico-colectiva. Ello quiere decir que quien funge como patrón en la relación de trabajo puede ser una persona individual o colectiva.
- c) El servicio ha de ser en forma personal.- Esta característica consiste en que, para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es preciso que el servicio sea desempeñado por él mismo; aunque debemos aclarar que en la práctica puede suceder que una persona, estando imposibilitada para trabajar, mande a otra en su lugar, es decir, se da una sustitución, pero no por ello deja de desempeñarse el trabajo personalmente.
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada.- Debe entenderse por subordinación el hecho de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya subordinación estarán subordinados los trabajadores, en todo lo concerniente al trabajo. Así lo establece el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al

trabajo”, lo cual implica la facultad jurídica de mando y el deber jurídico de obediencia.

En lo tocante a los conceptos de trabajador esgrimidos por los juristas, tenemos los siguientes:

Alberto Trueba Urbina considera que el trabajador es “Todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”.¹³

El mencionado autor considera al término **subordinación** usado por la Ley como repugnante, pues la obligación del trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber; amén de implicar volver a tiempos pretéritos, en donde el obrero era explotado sobremanera por el patrón.

Roberto Muñoz Ramón expresa que el trabajador “Es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, libre y remunerado”.¹⁴ Del análisis de esta definición podemos destacar lo siguiente: a) Recalca que la prestación del servicio personal debe ser efectuado en forma libre, cuestión en la cual estamos totalmente de acuerdo, pues de no ser así, estaríamos

¹³ Ibid, p. 156.

¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob. cit., p. 19.

en presencia de un trabajo forzado, haciendo renacer viejas prácticas, afortunadamente erradicadas de nuestro Derecho del Trabajo, y; b) Falta ser más específico en cuanto a la persona a quien se presta el servicio, pues después de la expresión a otra, debiera indicar física o jurídico-colectiva.

En resumidas cuentas, podemos definir al trabajador como: la persona física que presta a otra, física o jurídico-colectiva, un trabajo personal, subordinado, a cambio de una remuneración.

b) EL PATRON.

El otro elemento subjetivo de la relación de trabajo lo constituye el patrón, quien, al igual que el trabajador, ha sido denominado de varias formas, tanto en la legislación laboral, como por los tratadistas, vgr. acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

De los anteriores términos, se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Anteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 4º definía al patrón como: "Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Por su parte, el artículo 10 de la Ley vigente señala que el patrón es: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto último obtenemos los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral. Ello se explica en razón de que a la legislación laboral le es indistinto que sea un individuo o se trate de una persona moral (civil o mercantil) quien funja como patrón, pues lo que le interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.
- b) El patrón es quien recibe los servicios del trabajador. Es decir, quien directamente se beneficia por los servicios prestados por éste, otorgando como contraprestación un salario.

Dentro de la doctrina existen varias definiciones acerca del concepto en comento. Así, el maestro Sánchez Alvarado nos dice: "Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales,

intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁵ Es interesante el punto de vista de este autor, al contemplar como patrón a personas físicas y morales, aclarando que los servicios que reciben del trabajador no son sólo físicos, sino también intelectuales.

Juan D. Pozzo indica que el patrón es: "... el empleador, o empresario que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio, mediante retribución".¹⁶ Esta definición la consideramos acertada por cuanto no alude al término **subordinación** del trabajador al patrón, sino de dependencia, la cual no solamente es de carácter económico, sino también con respecto a la forma de desempeñar el trabajo. En lo que diferimos es en cuanto a encasillar al patrón con la figura del **empresario**, el cual es un término más mercantil que económico.

Por otro lado, el doctrinario Ernesto Krotoschin afirma que: "... es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".¹⁷ La aberración de ésta definición, sentimos, estriba en no mencionar la obligación del patrón de

¹⁵ Citado por GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décima octava edición, México, Porrúa, 1994, p. 299.

¹⁶ D. POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires, 1961, p. 150.

¹⁷ KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. I, Buenos Aires, 1963, pp. 148-149.

remunerar los servicios recibidos del trabajador, por lo que estaríamos en presencia de un explotador beneficiado por el trabajo gratuito de los obreros.

El tratadista Manuel Alonso García afirma que el patrón es: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹⁸ Es de destacar de este concepto lo siguiente: no hace referencia al patrón como persona física, sino natural, lo cual es cierto; empero, estimamos que, para efectos jurídicos es más apropiada la primera connotación. Así también, manifiesta el citado autor que el patrón, a cambio del salario pagado al obrero, no recibe un servicio, sino los productos o frutos del mismo.

El jurista Madrid, establece que el patrón es: "La persona natural o jurídica, dueña de o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo para otras personas".¹⁹ Este concepto sentimos es deficiente por una razón: no forzosamente tiene el patrón que ser el dueño de una empresa, sino únicamente ser quien recibe los servicios del trabajador.

En opinión del jurista mexicano Néstor de Buen se debe considerar al patrón como: "Aquél que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que

¹⁸ Ibid, p. 149.

¹⁹ Citado por GUERRERO, Euquerio, Ob. cit., p. 124.

trabaja en su beneficio por una retribución”.²⁰ Este tratadista expresa un concepto bastante acertado acerca del patrón, al contemplar a este como una persona física o jurídico-colectiva; así como al trabajo recibido y la remuneración a pagar al trabajador.

En suma, conceptualizamos al patrón como aquella persona física o jurídico-colectiva que recibe el servicio personal subordinado del trabajador, pagando a cambio un salario.

4. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) EL SALARIO.

La retribución otorgada por el patrón con motivo de la prestación de su servicio personal subordinado, conocida como salario, ha sido uno de los temas más interesantes y discutidos en la Ley laboral, así como por la doctrina, toda vez que representa una consecución social de mayor trascendencia para el trabajador, resultado de arduas batallas libradas a lo largo de la historia.

Aunque el legislador ha utilizado diversas expresiones como salario y jornal, estas tienen la misma connotación, en virtud de que se trata de expresar la retribución que recibe una persona por su trabajo.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. cit., p. 124.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar. Por ello, algunos autores ven en él salario, no tanto una contraprestación, sino un instrumento de justicia social.

Etimológicamente, "la voz salario proviene del latín *salarium*, y ésta a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos".²¹

En su sentido gramatical, salario quiere decir: "estipendio, remuneración de un trabajo o servicio. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales".²²

Jurídicamente, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82 define al salario estatuyendo que "... es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Consideramos que esta definición es correcta, en

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Trillas, México, 1982, p. 89.

²² Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Ob. cit., p. 3362.

cuanto a que determina en qué consiste el salario (en una retribución), que corresponde pagarla al patrón, por el trabajo desempeñado por el trabajador, aunque con la salvedad de que en ocasiones éste no desempeña actividad alguna, pero por el hecho de estar a disposición de aquél, se le tiene que pagar el salario.

Mario de la Cueva define al salario como: "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".²³

Es de destacar los dos fines asignados por Mario de la Cueva al salario: por un lado, afirma debe permitirle al trabajador llevar una vida digna, que como persona tiene derecho a gozar; agregando después **o para asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia**, de lo cual inferimos que, en caso de no poderse cumplir el primer fin (que es el ideal), debe el salario al menos darle la posibilidad al obrero y a su prole de satisfacer sus necesidades primarias.

Baltasar Cavazos Flores emite una definición demasiado simple del salario, al sostener que es: "la contraprestación del trabajo",²⁴ olvidándose de

²³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 89.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit., p. 89.

contemplar aspectos tan trascendentales como son: quién lo paga, a quién se le paga y con motivo de qué se le paga.

El autor Gide, citado por Baltazar Cavazos, expone que el salario "es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".²⁵

Generalmente las definiciones doctrinales se inclinan por definir al salario desde el punto de vista de la retribución que el patrón paga al trabajador. Pero el anterior autor se aparta de tales usos y prefiere definirlo desde la perspectiva de la retribución percibida por el obrero. No obstante, estamos en desacuerdo con los calificativos empleados en su concepto, pues ninguno se apega, en esencia, al contenido del salario. Ahondando en esto, la palabra *renta* se emplea comúnmente para aludir a la ganancia percibida por una persona con motivo de la realización de actividades empresariales. De igual modo, los términos *provecho* o *beneficio* no es exclusivo del salario; por ejemplo: la prima de antigüedad es un beneficio o provecho obtenido por el trabajador, pero no es salario, sino una prestación más.

Francisco Ramírez Fonseca sustenta que el salario "es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como

²⁵ Idem.

consecuencia del servicio prestado”.²⁶ A ésta definición llega este jurista después de concluir que todo trabajo debe ser remunerado, pero no toda remuneración es consecuencia de un trabajo realizado. Pone de ejemplo los descansos semanales y obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, hipótesis en las cuales no habiendo prestación de servicios, existe el pago del salario, por ser derivación de aquellos.

Carlos Marx conceptualiza al salario como: “La cantidad y en efectivo, que como retribución debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario es un punto de vista para determinar el precio de la fuerza de trabajo que durante un determinado tiempo permitido por la Constitución y la Ley pone el trabajador al servicio del patrón”.²⁷

Lo innovador de la definición del creador del materialismo histórico radica en estimar al salario como una cantidad en efectivo a pagar el patrón al trabajador, eliminando anteriores vicios en los cuales los patrones pagaban en especie a éstos.

²⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo. Segunda edición, PAC, México, 1992, pp. 77-78.

²⁷ MARX, Carlos, El Capital. Tomo I, Vigésima tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1990, p. 448.

En resumen, podemos afirmar que el salario es la contraprestación obligatoria que el patrón debe pagar al trabajador con motivo de la prestación de su servicio personal subordinado, pactada por las partes.

b) LA SUBORDINACION.

La subordinación es uno de los elementos característicos de la relación de trabajo, el cual es definido por el maestro Baltazar Cavazos como "la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo".²⁸

Para ilustrar de mejor manera el término subordinación, es conveniente transcribir las siguientes jurisprudencias:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit., p. 50.

(Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Apéndice 1917-1985. Página 267.- Quinta Parte. Tesis 297).

Con relación a ésta jurisprudencia, vale comentar que conceptualiza a la subordinación como el poder que tiene el patrón sobre el trabajador, que se traduce en que el primero pueda ejercer un poder de mando sobre el segundo en el desempeño de sus actividades, correlativamente a un deber de obediencia por parte de éste.

“SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo”. (Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1917-1985.- Pág. 267.- Quinta parte.- Tesis 298).

Luego entonces, la subordinación implica dos situaciones:

- a) El deber de obediencia que le debe el trabajador al patrón.
- b) El poder de mando del patrón sobre el trabajador.

En suma, podemos definir a la subordinación como uno de los elementos primordiales de la relación de trabajo, que la identifica y distingue de otros vínculos de carácter profesional, la cual conlleva un poder de autoridad que el patrón tiene para mandar al trabajador en el desempeño de sus funciones, y la correspondiente obediencia que éste debe observar.

5. CONDICIONES DE TRABAJO.

El Licenciado Baltazar Cavazos define a este rubro de la siguiente manera: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".²⁹

A su vez José Dávalos expresa a su modo el concepto de condiciones de trabajo al decir que "Son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral".³⁰

²⁹ Ibid, p. 266.

³⁰ DAVALOS, José, Ob. cit., p. 179.

El maestro Mario de la Cueva las define como "... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".³¹ Diferimos de la opinión de este autor, puesto que las condiciones de trabajo implican derechos y obligaciones para trabajador y patrón, siendo que en su definición únicamente se refiere al primero.

Las condiciones de trabajo pueden clasificarse, de acuerdo a las funciones y finalidades de las normas, del modo siguiente:³²

- a) De naturaleza Individual.- Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular.
- b) De naturaleza Colectiva.- Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
- c) De naturaleza Colectiva Social.- Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

³¹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 266.

³² Idem.

Para fijar las condiciones de trabajo debe atenderse a la Declaración de Derechos, la Ley y los Tratados Internacionales, los cuales representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las cuales debe determinarse concretamente para cada trabajador, empresa o establecimiento. Al respecto existen tres sistemas básicos para su fijación: a) El especial, por acuerdo entre trabajador y el patrono, para cada relación individual de trabajo, b) El de los contratos colectivos, c) y una tercera forma, cuando los trabajadores lo solicitan de la Junta de Conciliación y Arbitraje.³³

Las condiciones de trabajo no son sólo benéficas a favor de los trabajadores, ya que también implican prerrogativas patronales contenidas en la Ley; así, en el artículo 65 obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa.

Nuestra Ley del Trabajo consagra el principio de igualdad en las condiciones de trabajo. Así, en el artículo 3º, párrafo segundo establece que: “No podrán establecerse distinciones en los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit., pp. 266-268.

Asimismo, en el artículo 56 señala que: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Existen importantes excepciones al principio de igualdad en las condiciones de trabajo, las cuales están contenidas en la misma Ley, en los artículos 234, 297, 307 y 353-N, referentes a las tripulaciones aeronáuticas, a los deportistas profesionales, a los actores y músicos y a los trabajadores académicos, respectivamente, en donde se acepta que puedan estipularse salarios distintos para trabajos iguales.

Si bien la Ley Federal del Trabajo comprende en su Título Tercero las Condiciones de Trabajo, la enumeración que hace de ellas es limitativa, pues al sólo aludir a la Jornada de Trabajo, Días de Descanso, Vacaciones, Salario y Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, “deja fuera a otras normas que deben ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que

también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres por virtud de su trabajo".³⁴

En suma, no podemos restringir las Condiciones de Trabajo al apartado señalado en la Ley Federal del Trabajo, sino deben considerarse como tales a todos los derechos y obligaciones que este ordenamiento o cualquier otro se refieran a la relación de trabajo. En consecuencia, podemos definir a las condiciones de trabajo como los lineamientos bajo los cuales debe desarrollarse la relación laboral, traducida en los derechos y obligaciones que corresponde a cada sujeto de la misma.

6. JORNADA DE TRABAJO.

Dentro de las condiciones de trabajo, una de las más importantes es la referente a la jornada de trabajo, la cual constituye el eje principal en torno al cual gira la presente tesis. Por ello, en éste apartado, no obstante ser un marco conceptual, abordaremos no solamente el concepto de jornada de trabajo, sino otros aspectos, aunque sin profundizar, puesto que ello será objeto de subsecuentes capítulos.

³⁴ DAVALOS, José, Ob. cit., p. 181.

Por principio de cuentas, la palabra jornada proviene del latín *diurnale*, que significa diario, el cual debido a una evidente deformación de la pronunciación, tanto en el idioma español, como en el francés, ha derivado en *jornal* o *journal*.

Jurídicamente, la jornada de trabajo es definida por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Este concepto significa que el trabajador, aunque materialmente no realice ninguna labor, por el hecho de encontrarse a disposición del patrón para llevar a cabo sus labores, se entiende como jornada de trabajo.

Dentro de la doctrina encontramos los siguientes conceptos de jornada de trabajo. Baltasar Cavazos Flores señala que "es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él".³⁵

Euquerio Guerrero indica que "es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".³⁶

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Ob. cit., p. 83.

³⁶ GUERRERO, Euquerio, Ob. cit., p. 123.

Podemos apreciar que las anteriores definiciones dejan en claro un aspecto: la jornada de trabajo implica el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, más no que forzosamente tengan que trabajarlo, puesto que en muchas ocasiones puede suceder que no haya qué hacer, situación que no sería imputable al trabajador.

En lo concerniente a los tipos de jornada de trabajo, están contemplados en el artículo 60 de la Ley Federal del trabajo, al tenor siguiente:

- a) Diurna: la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- b) Nocturna: la comprendida entre las veinte y las seis horas y
- c) Mixta: La que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración de máxima de dichas jornadas es: de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta. (Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo).

7. JORNADA EXTRAORDINARIA.

Esta clase de Jornada tiene su sustento legal en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente: "Podrá también prolongarse la Jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Mario de la Cueva, la define como "... la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón".³⁷

Por su parte el Licenciado Cavazos Flores estima que el "es la prolongación de la jornada diaria o también su antelación".³⁸ Esta definición nos parece incompleta, puesto que no establece el motivo por el cual se prolonga la jornada ordinaria, situación que sí contempla Mario de la Cueva y la propia legislación laboral.

La razón por la cual el legislador consideró la regulación de la Jornada Extraordinaria de Trabajo es porque existen situaciones no previstas, de naturaleza económica o técnica, que rebasan la Jornada ordinaria. Luego

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 279.

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit., p. 85.

entonces, cuando la Ley se refiere a **circunstancias extraordinarias**, alude a estas, tal como lo deja entrever José Dávalos de la siguiente manera: "Existen situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal, de las horas marcadas en su jornada ordinaria; un ejemplo puede ser, en el primer caso, la producción de chamarras para cubrir *cuantiosos pedidos en virtud de un evento deportivo de relevancia*; y en el segundo, el supuesto de la elaboración de algún producto cuyo proceso no puede interrumpirse, so pena de fracasar en esa tarea".³⁹

En suma, las circunstancias extraordinarias que dan pauta a la jornada en estudio, deben ser de tal naturaleza que ameriten la prolongación de la jornada ordinaria, no pudiendo obligar en forma arbitraria al trabajador a laborarla.

En cuanto a la duración de la Jornada Extraordinaria, no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir, de nueve horas. Las mismas se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a cada una de las horas de la Jornada Ordinaria. Pero, si la Jornada Extraordinaria excede de nueve horas a la semana obliga, el tiempo excedente se pagará con un 200% más del correspondiente a la Jornada Ordinaria.

³⁹ DAVALOS, José, Ob. cit., pp. 187-188.

Posteriormente, estudiaremos con mayor profundidad el tema de la Jornada Extraordinaria. Por el momento, hemos querido sentar las bases de la misma.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo como condición de trabajo ha tenido un distinto tratamiento por parte de la ley tanto en nuestro país, a lo largo de las etapas más representativas de su historia, como en Europa, que es importante conocer pues de por sí el Derecho del Trabajo como tal no se logró sino hasta fines del siglo pasado, mucho menos encontramos en los antecedentes una regulación extensa por cuanto a la jornada de trabajo.

Lo anterior justifica nuestra pretensión de conocer los antecedentes de la jornada de trabajo en México y Europa, en ambos casos en sus períodos más importantes.

1. EN MEXICO.

a) Epoca Prehispánica.

La época prehispánica comprende a las culturas establecidas en nuestro país antes de la llegada de los españoles, con la consiguiente conquista de la Gran Tenochtitlán, en el año 1521. Dentro de la cultura azteca, la fuerza de trabajo se vendía conjuntamente con la persona que la producía. Prácticamente

podemos compararlo con la esclavitud, condición que la humanidad padeció durante muchos siglos.

El pueblo azteca se componía del común del pueblo o macehuales, constituido por aquellas personas que requerían el ejercicio de un trabajo para subsistir y los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades.

Cuando los aztecas se asentaron en las tierras del Valle de Anáhuac, se volvieron agricultores, con lo que aparecen las formas familiares del trabajo y la organización semicorporativa, que tuvieron el efecto de impedir la explotación. No había jefe de familia del pueblo azteca que no fuera agricultor, de donde obtenía lo necesario para subsistir. No obstante, la agricultura no era la única actividad, pues había artesanos que practicaban un oficio.

En el seno de la cultura azteca, se apreciaba en gran medida la actividad que desempeñaba cada persona, puesto que con relación a ello eran las consideraciones de que gozaban.

La sociedad azteca alcanzó una variada división en las ocupaciones, se sabe que existían diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos

y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etcétera.

El obrero y el artesano en general empezaban como aprendiz y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio o el arte correspondiente después de ser examinado y aprobado. Aquellos formaron gremios, con una demarcación propia en la Ciudad. Asimismo, se necesitaba licencia de las autoridades para ejercer un oficio.⁴⁰

Tocante a la regulación de la jornada de trabajo no existe disposición alguna, como lo deja entrever el maestro Lucio Mendieta y Nuñez, quien señala: "Nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres".⁴¹

Como puede apreciarse, entre los aztecas tampoco se daba propiamente una relación laboral, en la cual una persona estuviera subordinada a las órdenes de otra, a cambio de un salario. Lo que sí se percibe es un mayor

⁴⁰ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Precolonial, Tercera edición, Porrúa, México, 1992, p. 129-130.

⁴¹ Ibid, pp. 130-131.

respeto al trabajo de las personas, suprimiendo la explotación de que eran objeto en antiguas épocas y civilizaciones.

En tal período percibimos la carencia de información concerniente a la jornada de trabajo, puesto que no había propiamente disposiciones jurídicas que reglamentaran el trabajo; y por ende, tampoco respecto a ésta condición. Lo que es innegable es que por las costumbres entre los pueblos prehispánicos, suponemos que la jornada debía ser de sol a sol, habida cuenta el tratamiento que al trabajo se aplicaba.

b) Epoca Colonial.

La Epoca Colonial comienza con la llegada de los españoles a nuestro país, acontecida en los albores del Siglo XVI. Durante este período, rigieron disposiciones provenientes de España (Leyes de Indias, la Novísima Recopilación, el Fuero Juzgo, las Siete Partidas), así como las expedidas por los aztecas. Sin embargo, por lo que se refiere a la regulación del trabajo, las Leyes de Indias fueron de suma importancia, aunque cabe aclarar que dentro de la doctrina existen opiniones encontradas con respecto a si favorecieron o perjudicaron la situación laboral de los indígenas.

El trabajo en la Colonia estuvo sujeto a dos regímenes distintos, dependiendo si se trataba del trabajo de la ciudad o de la mano de obra indígena.

El trabajo de las ciudades se ejecutó, por regla general, bajo sistemas corporativos. A éste respecto, el maestro Mario de la Cueva considera que "El régimen corporativo que se implantó en México fue de características peculiares, que lo hicieron distinto a aquél que imperaba en el antiguo continente".⁴² Mientras que el tratadista Jesús Castorena afirma que "... España trasplantó a nuestro territorio el sistema europeo de las corporaciones".⁴³

Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, es decir, se dio plena libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran, sin someterse al rigorismo de la corporación, excepción hecha de la enseñanza.

El sistema de gremios de la Colonia fue notoriamente diferente al régimen corporativo europeo. En Europa las corporaciones disfrutaron de gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por la voluntad de ellos. En contraparte, en la Nueva España, las actividades estaban regidas por las Ordenanzas de Gremios, que constituyeron un acto de poder de un gobierno absolutista (España) para mejorar la actividad de los hombres; asimismo, ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes del país ibérico.

⁴² DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 44.

⁴³ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, México, 1984, p. 28.

El derecho del trabajo en ésta época fue nugatorio en la vida de los indígenas, debido a la implantación de dos sistemas, a saber:

- a) El de trabajos forzosos.- Que realizaban los esclavos y los siervos, los que fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio por el dueño.
- b) El de la Encomienda .- La cual fue una concesión otorgada por los Reyes de España, que no estaba en el comercio, pudiendo ser declarada vacante en el supuesto de que el encomendero faltara a sus obligaciones y que tenía una duración de tres o cuatro vidas.

La encomienda fue abolida en 1718, utilizándose en su lugar los repartimientos laborales los que ya se encontraban desde mediados del siglo XVI. Estos eran obligaciones que tenían ciertos indios de prestar servicio remunerado a los españoles, por un sistema de rotación. Los repartimientos reclamaban el trabajo de una cuarta parte de los indios tributarios, por turnos semanales.⁴⁴ Es importante destacar que la regulación de los repartimientos indirectamente alude a la jornada de trabajo, concretamente a la semanal, puesto que de esa manera se rotaba el trabajo a los indios.

⁴⁴ FLORIS MARGADANT S., Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Décima cuarta edición, Esfinge, México, 1997, p. 87.

En las Leyes de Burgos de 1512 y de Valladolid de 1513 "se regula el trabajo minero y especialmente el realizado en los yacimientos auríferos (éstos pertenecen a la Corona, la que autoriza su explotación a los particulares), el trabajo de los indios encomendados y los períodos de holganza ordenados para que los naturales pudieran cultivar sus tierras. También se regulan los trabajos agrícolas, ganaderos e industriales, los de transporte, el de las mujeres y niños".⁴⁵

Otras leyes como las de 1542 y 1543, contienen algunas disposiciones al mismo tenor, pero no observamos que en ellas se establezca la jornada en la cual se prestará el trabajo.

Como resultado de la desaparición de los gremios y gracias a la expedición de algunas Ordenanzas del siglo XVIII que hacían alusión a la libertad de trabajo, se trató de impulsar la naciente fuerza laboral, sin poder lograrse.

En resumidas cuentas, la regulación del trabajo no tuvo cambios trascendentales a favor de la clase trabajadora, puesto que lo único que varió fue que todos los ordenamientos que regían en tal materia provenían de España. Y en el caso de la jornada de trabajo como consecuencia de lo que comentamos, no se presentaron normas que la rigieran.

⁴⁵ MURO OREJON, Antonio, Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Porrúa, México, 1989, p. 50.

c) Epoca Independiente.

Ya en la etapa posterior a la Guerra de Independencia y como resultado de la misma, se puso fin a varios siglos de dominación española, logrando que se respetaran los derechos de los indígenas, en cuanto a sus personas y propiedades. Sin embargo, como consecuencia del trance que significó para la Nueva España su independencia, le costó mucho tiempo y esfuerzo suprimir vestigios anteriores y consolidarse como nación independiente, así como reformar sus instituciones jurídicas y sociales.

En éste marco, si bien hubo algunos esbozos de creación de un derecho del trabajo, no se logró tal propósito. Así por ejemplo, en la proclamación de la ley de 8 de Junio de 1813 se autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino establecer libremente las fábricas y los oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".⁴⁶

En el mismo sentido se pronunció José María Morelos y Pavón, en sus "Sentimientos de la Nación", en cuyo párrafo doce, textualmente señalaba lo siguiente:

⁴⁶ DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1971, pp. 46-47.

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Pese a los esfuerzos anteriores, en el siglo XIX no se conoció el derecho del trabajo, ya que en la primera mitad continuaron aplicándose los ordenamientos jurídicos españoles, tales como: las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, entre otras.

No es sino hasta la Constitución de 1857 donde se plasman diversas disposiciones relativas al trabajo, adquiriendo importancia los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo; al principio que versa “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, así como la libertad de asociación.

Durante el Segundo Imperio se expidieron algunos ordenamientos relativos al trabajo. En éste contexto, el Estatuto del Imperio consignó la libertad de trabajo. La Ley para la protección de las clases menesterosas, impuso a la Junta que creó la facultad de proponer reglamentos que ordenaran en trabajo y fijarán la cantidad y modo de retribuirlo.

La Ley sobre trabajadores de 1° de noviembre de 1865, declara la libertad de trabajo y la libertad de comercio en los centros de trabajo. Sin embargo, la importancia de este ordenamiento en torno al tema que nos ocupa es la limitación de la jornada de trabajo en materia agrícola, fijándole una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos dominicales y días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario por el pago de las deudas pendientes del trabajador y éstas fueron personales del trabajador, sin extenderse a las familias.⁴⁷

No es sino el Código Civil de 1870 el que, al diferenciar el trabajo del alquiler de obras, superó al Código francés reglamentando el servicio doméstico, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje y lo importante: el servicio por jornada.⁴⁸ Lo anterior, constituye un esbozo de reglamentación del trabajo; lo paradójico es que existiera en un ordenamiento civil, lo que conllevaba limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, soslayando la trascendencia social de la prestación de servicios.

⁴⁷ Cfr. FLORIS MARGADANT S., Guillermo, Ob. cit., p. 181.

⁴⁸ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Quinta edición, Harla, México, 1990, p. 81.

Dicha ley, "aunque permitió la existencia de tiendas, declaró que los trabajadores son libres de adquirir o dejar de comprar en ellas; canceló las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua y útiles de labranza; cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños; la jornada de los menores de doce años de edad es de mediodía; prohibió el contrato de empeño de los hijos, por los padres; consignó que la ley de trabajadores se aplicaría al trabajo del campo, pero que se extendería al trabajo de las ciudades...".⁴⁹

En la etapa de la Reforma, contrariamente a lo que pudiera pensarse, sus leyes no hicieron mención en forma alguna al problema social del trabajo. Y durante la dictadura de Porfirio Díaz, se sufrió un retroceso aún mayor, habida cuenta que "el trabajo fue considerado literalmente como un artículo de comercio y el hombre- trabajador como una cosa, y ambos estuvieron sujetos a la ley de la oferta y la demanda, a la jornada de labores y al pago de salarios infrahumanos, al acasillamiento, a la tienda de raya, a la leva y al trabajo forzado; en síntesis, al oprobio y al degradamiento en grado máximo, y todo ello alrededor de un falso círculo de ideas: paz, orden, progreso, seguridad, prosperidad, estabilidad".⁵⁰

⁴⁹ CASTORENA, J. Jesús, Ob. cit., p. 44.

⁵⁰ DELGADO MOYA, Rubén, Ob. cit., p. 48.

Recapitulando, la etapa del México Independiente, en el aspecto laboral, tuvo altibajos, toda vez que en algunos períodos se establecían algunas disposiciones que favorecían al trabajador, pero en otras se caía en el absurdo de considerar al trabajador como una cosa, siendo explotado por los caciques y hacendados existentes, principalmente en la época porfirista. Lo cierto es que la situación en la cual se encontraban los trabajadores en las postrimerías del siglo XIX dio pauta al movimiento revolucionario gestado en los albores del presente siglo.

d) Epoca Revolucionaria.

Después de haber estallado la Revolución, también surgió una inestabilidad en el terreno político y por ende jurídico. La pugna entre los diversos sectores que luchaban por darle al país un nuevo rumbo originó el nacimiento de ordenamientos que trataban de regular las jornadas laborales de la clase trabajadora, quien era la que más había resentido los estragos de la desigualdad social, sin embargo, muchas de estas leyes eran de carácter estatal y en muchos casos también quedaron en proyectos. Por ejemplo, tenemos la Ley del 2 de Septiembre de 1914, en la que Manuel M. Diéguez, en el Estado de Jalisco, proponía como descanso obligatorio el día domingo con excepción de los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y el campo. Asimismo, estableció

que la jornada de trabajo comprendiera de las ocho horas a la diecinueve horas, con dos de descanso al mediodía.

Posteriormente, el día 7 de Octubre del mismo año, se expide la Ley Manuel Aguirre Berlanga, la cual se modificó con relación a lo establecido en la Ley del 2 de septiembre de 1914 con respecto a la duración de la jornada de trabajo, determinando que fuera de nueve horas.

Por su parte en el Estado de Veracruz se expidió el 4 de Octubre de 1914, la Ley de Cándido Aguilar, dentro de la cual se incluyen el salario, descanso y jornada de trabajo de forma parecida a la ley de Aguirre Berlanga.

El 12 de Abril de 1915, se elaboró el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo conocido con el nombre de Ley Zubirán, que señala la necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo de 8 horas y en el caso de los menores, de 6 horas. Lamentablemente, no se promulgó, lo cual hubiera sido un acierto por cuanto se refiere a la jornada.

El Programa del Partido Liberal Mexicano, dedicó un capítulo al capital y al trabajo, en el que garantizaba a los trabajadores una jornada de 8 horas, al igual que otras disposiciones laborales benéficas para este sector.

En resumidas cuentas, la normatividad laboral durante la gesta revolucionaria fincó los cimientos de una verdadera y extensa reglamentación del trabajo, desarrollado en condiciones que le permitieran a la clase trabajadora desempeñar sus labores con toda libertad, en condiciones que garantizaran el respeto a su dignidad como persona y la protección a su salud.

Así también, cobra especial importancia la fijación de la jornada de trabajo, haciéndola aequilibrada a las necesidades del patrón y a los derechos del trabajador, delimitándose en 8 horas en casi todos los ordenamientos de ese período.

e) Epoca Post-revolucionaria.

El movimiento revolucionario gestado en el año de 1910, fue motivado por la explotación de que eran objeto los campesinos trabajadores del país, quienes aparte de no contar con tierras propias, eran explotados laboralmente por los hacendados y caciques que existían, sin gozar de ninguna protección a sus derechos, con la complacencia y autorización del dictador Porfirio Díaz.

Por ello, ante tal estado de cosas, surgieron caudillos tales como: Francisco I. Madero, Venustiano Carranza, Francisco Villa, Emiliano Zapata,

entre otros, los cuales forjaron la revolución en aras de revertir tal situación y lograr que las clases obrera y campesina de México fueran protegidas por la ley, aboliendo viejas prácticas de explotación.

Como punto culminante de la Revolución Mexicana (1910-1917), surgió la primera Constitución Social del mundo, la cual plasmó en sus artículos 27 y 123, aspectos sociales de suma importancia, tales como la cuestión agraria y laboral del pueblo de México. Y precisamente, el precepto 123 estableció la reglamentación que debería regir en materia laboral en nuestro país, en donde se plasmaron una serie de derechos mínimos a favor de la clase trabajadora, que debían ser respetados por el patrón. Entre las conquistas más importantes destacan las siguientes:

- a) El contrato de trabajo que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.
- b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y a otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias; en centros de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia.

- c) Asociación profesional. La instituye a favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías.
- d) Huelga. Otorga éste derecho a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.
- e) Paros. Se refiere a los términos en que concede a los patrones la suspensión del trabajo. Previa autorización, pueden cuando el exceso de producción lo haga necesario y para mantener los precios en un límite costeable, suspender los trabajos de sus factorías o comercios lo que equivale a prohibir el uso de *lock out* o sea el derecho de los patrones de suspender el trabajo a fin de obtener que los trabajadores se hallan a sus pretensiones.
- f) Servicios para la comunidad. Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ello.
- g) Arbitraje. Instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.
- h) Previsión social. Declaró de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas

destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituyó el patrimonio de familia.

- i) Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores son nulas.
- j) Generalidades. Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además el que dimana de todo contrato de trabajo.
- k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

La jornada de trabajo también fue una de las conquistas importantes plasmadas en el artículo 123 Constitucional. Así quedó de manifiesto en varios debates previos a la promulgación de nuestra Carta Magna, como lo deja entrever la sesión de 12 de Diciembre de 1916, en donde destacados diputados como Mújica, Román, Monzón, Recio y Colunga, en donde propusieron "la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso a la semana, sin que fuera precisamente el domingo. Igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres, para el desempeño de trabajo en las fábricas".⁵¹

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit., p. 85.

Durante el debate del artículo 123 Constitucional, "Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía, y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos".⁵²

En igual sentido se pronunció el diputado Jara, quien señaló que la jornada máxima de 8 horas "no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación".⁵³

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

Ante tales circunstancias, es que en el texto final del artículo 123 Constitucional se declaró como jornada de trabajo máxima la de 8 horas.

Posteriormente, surge la Ley Federal del Trabajo de 1931, por la necesidad de crear un ordenamiento que se encargara de reglamentar en forma más amplia los principios plasmados en el artículo 123 Constitucional. Sin embargo, dicha legislación, fue el punto culminante de anteriores proyectos de disposiciones del trabajo, los cuales es preciso dar a conocer.

Por principio de cuentas, la fracción X del artículo 73 de la Constitución de 1917, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Pero no obstante los constituyentes cambiaron de parecer por dos razones: la convicción de que contrariaba el sistema Federal y el convencimiento de las diversas necesidades de las entidades federativas.

En tales circunstancias, las Legislaturas locales se abocaron a la tarea de expedir leyes en materia de trabajo. A título de ejemplo, el 14 de Enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió la primera ley del trabajo, en nuestro país, complementada con la de 18 de Junio de 1824. En su exposición de motivos señaló lo siguiente:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.⁵⁴

Entre los beneficios de dicha ley encontramos: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga (que ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero); disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, que contribuyeron a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

En lo relativo a la legislación laboral para el Distrito Federal, tenemos el decreto de 1917, del Presidente Venustiano Carranza, referente a la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas a tomar en el caso de paros de patrones. Posteriormente, encontramos el decreto de 1919, que reglamentó el descanso semanal.

Más tarde, en el año de 1925, se expidió la ley reglamentaria de la libertad de trabajo, en la que se contemplaban algunos problemas de la huelga. En

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 51.

1926 se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

2. EN EUROPA.

No podemos tampoco soslayar lo acontecido en Europa como antecedente de la jornada de trabajo, pues se trata del Continente que a la postre dominó e influyó en diversos aspectos de nuestro país.

a) Epoca Antigua.

Si bien el trabajo es una actividad tan antigua como el hombre mismo, las condiciones en las cuales se ha desarrollado han ido cambiando a lo largo de las distintas etapas de la historia, resultado de las ideas y condiciones imperantes en cada lugar. Y la jornada de trabajo no ha quedado ajena a tales acontecimientos.

En la Epoca Antigua, el trabajo carecía de importancia, ocupando un plano secundario, tal como lo expresa el maestro José Dávalos Morales quien al respecto señala: "... fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo

consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra”.⁵⁵

En esta etapa, necesariamente tenemos que referirnos a Roma, por la riqueza y trascendencia jurídica que tuvo y que ha perdurado hasta nuestros días, reflejada en las instituciones y figuras jurídicas, que son la base de los sistemas jurídicos contemporáneos; aunque ciertamente que su florecimiento no se dio propiamente en el derecho del trabajo, el cual ni siquiera existió como tal.

El trabajo en Roma fue considerado como una “res” (cosa), identificándose en cierto modo con la mercancía, tanto a la persona que lo llevaba a cabo, como al producto del mismo. No obstante, existieron algunas disposiciones reguladoras de la prestación del trabajo, encuadrándose dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Puesto que Roma se caracterizó siempre por su naturaleza beligerante y su espíritu conquistador, los oficios en Roma tenían una singular importancia por cuanto a equipar debidamente a los ejércitos, razón por la cual siempre existió una población industrial constituida por los artesanos.

⁵⁵ DAVALOS, José, Ob. cit, p. 5.

Más tarde, como resultado del aumento de la población y la dificultad para allegarse esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofertar sus servicios en arrendamiento, con la finalidad de que sus arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo. Ante ello, "Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios. Efecto de un contrato, la reglamentó en sus formas esenciales, el contrato de obra (*locatio operis*) y el de trabajo (*locatio operarum*)..."⁵⁶

La *locatio conductio operis* tenía por objeto la realización de una determinada obra y la *locatio conductio operis* la prestación de un servicio. Sin embargo, ambos contratos se asemejaban por proporcionar temporalmente y a cambio de una remuneración, objetos o energía humana.⁵⁷

Asimismo, existían Colegios que eran una especie de asociaciones de profesionistas que en un principio fueron constituidos por artesanos y después por otros trabajadores. Dichos Colegios se clasificaron en: los de carácter público, que comprendían todas las ocupaciones de cuyo ejercicio dependía la subsistencia del pueblo y la seguridad del Estado, agrupando a los boleros, panaderos y carniceros; y los de carácter privado, que recibían tal denominación porque sus integrantes obtenían beneficios directamente personales en el ejercicio que

⁵⁶ CASTORENA, J. Jesús, *Op. cit.*, p. 28.

⁵⁷ DAVALOS, José, *Ob. cit.*, p. 5.

representaban dentro de éstos Colegios se incluían a los banqueros, abogados, profesores, entre otros.

Como podemos darnos cuenta, no existía una reglamentación respecto a la forma de desarrollarse el trabajo, lo cual se explica en razón a la explotación y la esclavitud imperaba en Roma, aunado a la distinción que se hacía respecto a los ciudadanos extranjeros. Lógicamente, que la jornada del trabajo no fue un aspecto contemplado dentro de la legislación de esa época.

Otra de las civilizaciones importantes de aquella época, como lo es Grecia, "se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teso y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los Atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales".⁵⁸

Resumiendo: la jornada de trabajo en la Epoca Antigua no está determinada de modo preciso, pero podemos deducir que era excesiva e infrahumana, dada la idea que del trabajo y de los trabajadores se tenía, amén de la explotación de que eran objeto los esclavos por parte de los hombres libres.

⁵⁸ GUERRERO, Euquerio, Ob. cit., p. 16.

b) Edad Media.

En este período de la historia adquirió gran auge el artesanado, apareciendo los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre cuyas funciones se encontraban las de establecer las condiciones bajo las que habrían de desempeñarse los servicios sus agremiados, al igual que la ayuda económica recíproca entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros (dueños de los medios de producción, que hacían las veces de patrón), oficiales y compañeros (equiparables a los trabajadores).⁵⁹

Como en aquél entonces, dados los conflictos existentes entre los siervos y artesanos con el señor feudal por la explotación de éste, aquellos se refugiaron en las ciudades, en donde pasaron a formar parte de los gremios, los que si bien, en un principio, perseguían propósitos favorables a los trabajadores, entre los cuales sobresalía la exigencia de una jornada máxima de trabajo, después se convirtieron en empresas monopolistas que fijaron la producción y la venta de sus mercancías, así como las técnicas de producción para elevar su calidad.

Debido al surgimiento de dificultades al interior de los gremios, paulatinamente fueron desapareciendo, culminando tal proceso, primeramente

⁵⁹ DAVALOS, José, Ob. cit., p. 6.

con el Edicto de Turgot, el 12 de marzo de 1776 y después con la promulgación de la Ley Chapellier, en junio de 1791, lo que significó un duro golpe al incipiente movimiento reivindicador de los derechos de los trabajadores proletarios.⁶⁰

En consecuencia, en la Edad Media no se presentaron avances importantes en cuanto a las condiciones en que desempeñaban sus servicios los trabajadores, y mucho menos hubo variación en cuanto a la jornada de trabajo.

c) Epoca Contemporánea.

Esta etapa, sustentada en los principios de la doctrina liberal-individualista, pugna por el respeto a los derechos del hombre, que son propios de su naturaleza. "Esta corriente, esencialmente pugnaba porque se dejara al hombre totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía".⁶¹

En otras palabras, las ideas de la época estaban encaminadas a la no injerencia del Estado en las relaciones laborales y económicas en general. Tal régimen se implantó en Francia apoyado en los siguientes documentos:

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Ibid p. 7.

a) La Ley Chapellier. Este ordenamiento sirvió para poner un alto a las exigencias de los trabajadores a obtener mejores condiciones de trabajo, pues si bien en la exposición de motivos que le dio origen se afirmaba que el interés del Estado era el individual de cada quien y el colectivo de la sociedad, en realidad fue utilizado como un instrumento de demagogia.

b) El Código Penal. El cual sancionó duramente los actos que interrumpían la marcha de las fuerzas económicas, con el pretexto de lograr mejores condiciones de trabajo y salarios justos. Por ello, como acertadamente expresa José Dávalos, "... fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada".⁶²

c) El Código Civil. Tal cuerpo jurídico reglamentó la contratación de los trabajadores, aplicándole las disposiciones del contrato de arrendamiento, que contemplaban condiciones de trabajo que rayaban en lo inhumano, como por ejemplo: jornadas excesivas, salarios miserables y crueles castigos. Pero además no hacía distinción en cuanto al sexo y edad, bajo el argumento de la igualdad de los hombres.

⁶² Idem.

Podemos decir que el Estado se desligó de la responsabilidad de crear un marco jurídico del trabajo, pretextando las ideas liberales y la no intervención de aquél en cuestiones que bien podían ser resueltas por quienes participaban en el trabajo, con plena autonomía y libertad. Y ante ello, quienes salían favorecidos con la pasividad del Estado eran los dueños de la industria quienes fijaban a su antojo las condiciones de trabajo que debían prevalecer en sus fábricas, imponiendo largas jornadas de trabajo a las que tenían que someterse los trabajadores, so pena de ser despedidos y morir de hambre.

Irónicamente, con el surgimiento y desarrollo de la industria, se fue dando el fenómeno del maquinismo, que provocó la aparición de dos clases sociales antagónicas: el capitalista, es decir, el dueño de los medios de producción; y el proletariado, quienes vendían su fuerza de trabajo a aquél, siendo objeto de explotación. Sin embargo, a la larga, tal situación de explotación creó una conciencia de clase en los trabajadores, la que, auspiciada por las ideas socialistas, principalmente de Marx y Engels, dio lugar a que estos demandaran mejores condiciones de trabajo, entre las que se incluyó lógicamente, por su importancia el establecimiento de una jornada máxima de trabajo.

Por ello es que Miguel Borrel Navarro afirma que diversos factores contribuyeron a la consecución de mejores condiciones de trabajo para los obreros, destacando los siguientes:

"1. Las tendencias estatistas por partes de los países estatistas, sobre todo en el siglo pasado".

"2. Las acciones gubernamentales, no simultáneas ni paralelas, pero sí coincidentes, con fines de justicia social y de franca protección al trabajador".

"3. Las acciones de coordinación industrial que entrelazan y favorecen los avances de la legislación del trabajo".

"4. La acción sindical".

"5. La acción política y socializadora del propio Estado".

"6. El ejemplo de avanzadas y significativas legislaciones laborales extranjeras".⁶³

El panorama existente en los albores del siglo XIX en materia de trabajo podía sintetizarse en la nula participación del Estado en las relaciones obrero-patronales, como no fuera para reprimir los movimientos huelguistas y sindicales. Asimismo, el trabajo se desarrollaba en condiciones deplorables, que afectaban la salud y la dignidad humana de los trabajadores. Por tanto, cuando estos no soportaron más tal situación, el movimiento obrero tomó fuerza, que ni el Estado pudo sofocarlo, viéndose en la necesidad de reformar las ideas liberales, en aras de proteger al sector obrero, y lo más importante: plasmarlo en ordenamientos jurídicos.

⁶³ BORREL NAVARRO, Miguel, Ob. cit., p. 8.

De esta manera fueron surgiendo la lucha sindical, considerada por muchos, entre los que se cuenta Miguel Borrel, como la primera conquista de los trabajadores en el ámbito legal, gracias a la cual siguieron el derecho de huelga; la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.⁶⁴

Dado que en Inglaterra y Francia fueron los países en que tuvo mayor auge la industrialización, es que se les considera los predecesores del Derecho del Trabajo, seguidos de Alemania y Bélgica, y más tarde, España. En cada uno de estos países fueron promulgados leyes tendientes a normar la relación de trabajo. Así por ejemplo, en Inglaterra, mediante el Acta de 1802 "... se prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores de doce horas en las hilaturas existentes y que laboraran de noche. En Francia tuvo gran significación el Derecho del Directorio de 1796 que reguló el trabajo en las papelerías".⁶⁵

En España, el Derecho del Trabajo se ubica en tres etapas:⁶⁶

- a) La de iniciación de la legislación laboral que comienza con la Ley de 24 de julio de 1873 y termina en el año 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Ibid, p. 9.

⁶⁶ Idem.

- b) Etapa de este desarrollo de la legislación protectora que termina en 1920 con la instauración por Real Decreto de 24 de abril de ese año de la primera institución paritaria denominada Comisión Mixta de Trabajo.
- c) La etapa de organización jurídica de las relaciones de trabajo.

Estimamos de vital importancia transcribir el siguiente punto de vista del maestro Borrel Navarro respecto al momento en que nace en el mundo el Derecho del Trabajo, quien señala: "... podemos afirmar que éste nace o muestra claros puntos de partida en forma bastante concreta, a partir de 1764, cuando Hargreaver, en Inglaterra, con su invención de la máquina de hilar agudiza aún más el ya grave desempleo existente en el país, constituyendo un grave problema social que fuerza a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo..."⁶⁷

Opinión diversa guarda el maestro Baltasar Cavazos Flores, quien afirma que la génesis del Derecho del Trabajo "... surgió con la llamada Guerra Cartista, llamada así por las cartas que los obreros enviaron al Parlamento Inglés, cuando se vieron desplazados por la primera máquina de tejer..."⁶⁸

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit., pp. 21-22.

Empero, lo que está fuera de discusión es que el Derecho del Trabajo, nació a la vida jurídica, impulsado por otros acontecimientos, aparte de los ya señalados, como lo fueron: la Revolución Francesa de 1848, que preconizó desde su origen, el establecimiento de una legislación laboral que reconociera los derechos de los trabajadores; la obra de Bismarck (primer ministro alemán), quien expidió una legislación del trabajo, que contemplaba el seguro social para los trabajadores. Y como consecuencia lógica, la jornada de trabajo fue fijada tomando en cuenta las características del trabajo y la salud del trabajador, fijándole un término máximo.

d) Epoca Moderna.

En el presente siglo la legislación del trabajo ha logrado un pleno desarrollo en el marco del Derecho Internacional que, basado en acuerdos internacionales, han creado instituciones y ordenamientos jurídicos que le han dado forma a un derecho del trabajo cuyas disposiciones se han vuelto universales y de aplicación en todos aquellos Estados que las han suscrito y ratificado por sus respectivos gobiernos.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es un órgano que fue creado con el objeto de analizar y proponer soluciones en materia del trabajo, adquiere una importancia vital en la actual regulación que

tiene el Derecho del Trabajo en el mundo en general, y la jornada de trabajo en particular. Antes de adentrarnos en esto, es conveniente señalar que la OIT surge el 28 de junio de 1919, quedando comprendida dentro del Tratado de Versalles, en cuya Parte XIII se estableció la constitución de su organización.⁶⁹

Las razones fundamentales por las que se constituyó la OIT son:

“I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social”.

“II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama”.

“III. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida”.⁷⁰

Los fines que se persiguieron con la OIT fueron muy significativos para la clase trabajadora, pues pugnaban por lograr la justicia social en las relaciones obrero-patronales; un mejor nivel de vida de las personas, todo ello en aras de la consecución de una paz universal, lejos de conflictos motivados por diferencias entre económicas y sociales.

⁶⁹ DAVALOS, José, Ob. cit., p. 46.

⁷⁰ Idem.

Con la OIT, el derecho internacional del trabajo adquiere un matiz universal, dirigido a proteger los intereses de la clase obrera, en tanto rige aspectos en los que se percibe la necesidad de normarlos en forma tal, que protegieran ante todo, su salud física y mental y dignidad humana. En cuanto a la jornada de trabajo, ha determinado que sea una máxima de ocho horas, en atención a los siguientes factores:

- a) La búsqueda de la igualdad entre los hombres, como un mecanismo para la consecución de la paz social.
- b) El advenimiento de los regímenes democráticos, con la consecuente desaparición de los sistemas totalitarios, propiciadores de la explotación del hombre por el hombre.
- c) El establecimiento dentro de los sistemas jurídicos de un derecho social, protector de la clase trabajadora.
- d) La búsqueda de la igualdad entre los factores de la producción: capital y trabajo, que redundara en la paz social en el ámbito internacional.
- e) La protección a la salud física y mental del trabajador, así como el respeto a su dignidad humana.

Gracias a la OIT, se han signado varios convenios internacionales en torno a la jornada de trabajo, de los cuales han formado parte nuestro gobierno,

con apego a lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional y 6° de la Ley Federal del Trabajo, que se han convertido en ley fundamental para nuestro país, en atención a lo ordenado por el artículo 133 de nuestra Ley Fundamental, destacando los siguientes:

- a) Convenio No. 30: "Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas".⁷¹
- b) Convenio No. 43: "Horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano".⁷²
- c) Convenio No. 46: "Horas de trabajo en las minas de carbón".⁷³
- d) Convenio No. 49: "Reducción de Horas de Trabajo en las fábricas de botellas de vidrio".⁷⁴
- e) Convenio No. 153: "Duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera".⁷⁵

En estos Convenios se ha fijado la jornada de trabajo tomando en cuenta la naturaleza de las actividades realizadas, pero sin sobrepasar el límite de ocho horas a que hemos hecho referencia.

⁷¹ Publicado en el D.O.F. el 10 de agosto de 1935.

⁷² Publicado en el D.O.F. el 26 de abril de 1938.

⁷³ Revisado en 1935 y publicado en el D.O.F. el 2 de enero de 1940.

⁷⁴ Publicado en el D.O.F. el 16 de abril de 1938.

⁷⁵ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 1982.

Pero no solamente la OIT ha tenido influencia en el establecimiento de la jornada de trabajo. También la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, surgida en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, en 1948,⁷⁶ ha determinado una jornada de trabajo inspirada en los derechos fundamentales de que toda persona se encuentra investida y que tienen su génesis, no en los ordenamientos jurídicos, sino en el derecho natural, el cual siempre ha sostenido que el hombre posee ciertos derechos inmanentes a él, que no le pueden ni deben ser despojados por el derecho; sino por el contrario, garantizados y tutelados por éste.

En dicho documento los pueblos ratificaron su propósito de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad. De esta manera, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano ha sido un documento de vital importancia a favor de los trabajadores, al señalar como jornada máxima la de ocho horas, por ser esta la idónea para garantizar un equilibrio entre los factores de la producción, a la vez de no afectar la salud integral del trabajador, ni ser una condición de trabajo propiciadora de la explotación de éste.

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 40.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

La manera en que un estado regula diversos aspectos de la realidad social, es un reflejo de cómo percibe los problemas y trata de resolverlos. En el caso de la jornada de trabajo y más concretamente de la extraordinaria, la normatividad existente nos permite apreciar que ha estado inspirada por el deseo de proteger a la clase trabajadora, evitando las jornadas inhumanas que en otros tiempos imponía el patrón, sin reparar en los perjuicios que ello ocasionaba a la integridad física y moral de los obreros.

Afortunadamente el legislador ha sido muy cuidadoso en cuanto a establecer los límites de las jornadas de trabajo, sean ordinaria o extraordinaria, tomando en cuenta las necesidades de los patrones y trabajadores. Precisamente, porque la legislación rectora de la jornada de trabajo debe ser acorde a los cambios económicos y sociales gestados en el país, es la importancia de analizar el régimen legal del tópico en cuestión, para que en el último capítulo analicemos la conveniencia de suprimir el límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo, en atención a los requerimientos económicos del trabajador y productivas del patrón. Para tal efecto, nos referiremos a la Constitución de 1917, la Ley Federal del Trabajo, así como la jurisprudencia dictada por nuestros tribunales.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Dentro de nuestra Constitución Federal, el Título Sexto denominado "Del trabajo y de la previsión social", plasmado en el artículo 123, ha sido consagrado para establecer las bases generales rectoras de la relación obrero-patronal, así como los derechos mínimos que se deben proteger a la clase trabajadora. Tales disposiciones tratan de conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo) y hacer realidad el derecho social que tanto énfasis se ha puesto, a raíz de la promulgación de nuestra actual Ley Fundamental en 1917.

Indudablemente, dentro de las condiciones de trabajo destaca la jornada de trabajo, cuya regulación actual ha sido, como quedó planteado en el capítulo anterior, resultado de arduas batallas libradas entre los trabajadores y los empresarios, pues antaño se establecían jornadas inhumanas, afectando la salud física y mental de los primeros.

El artículo 123 Constitucional ordena en su segundo párrafo que las leyes del trabajo expedidas por el Congreso de la Unión, no deben contravenir las bases establecidas en dicho precepto (dentro de las que queda englobada la jornada de trabajo), a las que tienen que sujetarse los contratos de trabajo, individuales o colectivos, y cuyas disposiciones rigen para los obreros, jornaleros,

empleados, domésticos y en general, para todo aquél que preste un servicio personal subordinado al patrón.

La fracción I del artículo en mención establece lo concerniente a la jornada legal, señalando como una jornada máxima de ocho horas, como regla general para toda relación laboral, la que bien puede incrementarse por situaciones contempladas en la propia Constitución y en su ley reglamentaria, como son las jornadas extraordinarias.

La fijación de un límite máximo para la jornada de trabajo está motivado, en opinión de Emilio Rabasa y Gloria Caballero, por la idea de "evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador".⁷⁷

También José Dávalos justifica la implantación de una jornada de trabajo máxima, argumentando que:

"Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que

⁷⁷ RABASA, Emilio O. y CABALLERO, Gloria, Mexicano: ésta es tu Constitución. Décimo primera edición, Porrúa, México, 1997, p. 379.

pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón”.

“En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad”.

“Económicamente, una jornada de trabajo excesiva repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades”.

“Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea”.⁷⁸

El comentario del maestro José Dávalos, además de completo, nos permite deducir que el no establecimiento de una jornada máxima en la ley, podría desencadenar, aparte de jornadas inhumanas y perjuicios en diversos ámbitos del trabajador, en detrimento igualmente de los intereses del patrón. Empero, es aquí donde cabe preguntarse hasta qué punto es necesario que la ley sea más flexible por cuanto a permitir que la duración de la jornada puede ser mayor de ocho horas, aparte de los casos en que puede darse la jornada

⁷⁸ DAVALOS, José, Ob. Cit., p. 184.

extraordinaria, pues aunque ciertamente no son partidarios que en nuestro país se vuelvan a permitir jornadas inhumanas, el legislador debe estar consciente que existen labores que por su naturaleza no implican las consecuencias negativas antes descritas para los trabajadores; y que además, dada la necesidad económica de estos y las de mayor producción del patrón, no sería descabellado que en algunos trabajos se diera pauta a jornadas mayores de ocho horas, sin ser extraordinarias. Sobre este punto profundizaremos posteriormente.

La fracción II del artículo 123, en su primera parte dispone que "la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas". La razón de ello estriba en consideración al mayor desgaste físico y mental que implica para el trabajador el prestar sus servicios de noche, independientemente de las labores que se realicen, pues inclusive el funcionamiento del organismo sufre alteraciones, por estar acostumbrado a descansar por las noches.

La fracción III, en su parte segunda, protege en forma concreta a los menores de edad, al prescribir que los mayores de catorce y menores de dieciséis años tengan una jornada máxima de seis horas. El fundamento de tal determinación obedece a que los trabajadores de esa edad se encuentran en pleno desarrollo físico y mental, el cual es preciso garantizar, siendo que no se encuentran en aptitud de desempeñar una jornada similar a la de los mayores, pues podrían provocárseles alteraciones a su salud.

Respecto de la jornada extraordinaria, la misma está contemplada en la fracción XI, que a letra indica: "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las jornadas de trabajo, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos". De esta disposición, se desprenden varios elementos que es necesario analizar:

a) La jornada extraordinaria únicamente tiene lugar cuando se presenten circunstancias extraordinarias, lo que interpretado a *contrario sensu* significa que en condiciones normales u ordinarias no está permitida. Lo importante de esto es lo que debemos entender por "circunstancias extraordinarias", esclareciendo tal interrogante el maestro José Dávalos, el cual refiere que "son situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal, de las horas marcadas en su jornada ordinaria".⁷⁹ Como ejemplo de circunstancias extraordinarias de índole económica, sería el caso de un pedido cuantioso de ropa deportiva de una empresa, por tener verificativo un magno evento; y de índole técnica, cuando se elabore un producto cuyo proceso no pueda interrumpirse, con riesgo de no tener éxito en el supuesto de que así no se haga.

⁷⁹ Ibid, p. 187.

b) El salario que deben percibir los trabajadores por las horas que comprenda la jornada extraordinaria, aumentará en un 100% más de la correspondiente a las horas de la jornada ordinaria. Con ello se trata de estimular económicamente las labores extras desarrolladas por los trabajadores, pues también se beneficia el patrón en cuanto al aumento de su productividad.

c) El tiempo de la jornada extraordinaria en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Luego entonces, hablaríamos que puede ser un total de nueve horas extraordinarias como máximo, en el período de una semana, en la forma en que elijan su distribución.

d) La prohibición de que desempeñen jornadas extraordinarias los menores de edad.

Otra disposición de importancia es la plasmada en la fracción XXVII del artículo 123, pues en la misma se declaran nulas, entre otras condiciones, las que estipulen una jornada de trabajo infrahumana, por virtud de lo notoriamente excesiva, en atención a la naturaleza del trabajo desempeñado, careciendo de validez los contratos en que así se haga constar, y sin obligar a los trabajadores. Ello se debe a que las normas del trabajo están destinadas a proteger los intereses de la clase trabajadora, y por lo mismo los derechos son irrenunciables y de orden público, por lo que cualquier disposición en contrario es

nula. Esto deja en claro que, desde la Constitución de 1917, la relación laboral dejó de tener un carácter netamente contractual, en donde imperaba la voluntad de las partes, como en materia civil, lo cual ocasionaba abusos por parte del patrón al momento en que se fijaban las condiciones de trabajo.

En resumidas cuentas, el artículo 123 Constitucional, sienta las bases generales en las que debe desarrollarse el trabajo, así como una serie de garantías a favor del trabajador, dentro de las que ocupa un primer plano la jornada de trabajo, cuya regulación, tanto de la ordinaria, como de la extraordinaria, deja entrever la intención del legislador de impedir jornadas excesivas e inhumanas, que dañen el aspecto físico, mental y social de los trabajadores. Pero, precisamente por tratarse de normas generales, en la Ley Federal del Trabajo se contiene una regulación más extensiva de la jornada de trabajo, sobre cuyo ordenamiento versará nuestro siguiente estudio.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo, en su carácter de ordenamiento reglamentario del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se encarga de normar en forma amplia los derechos fundamentales y generales consignados en dicho precepto, siguiendo con la misma línea proteccionista de los trabajadores, sustentando la relación del trabajo en un marco de equidad y de justicia.

La jornada de trabajo está prevista en del Título Tercero, Capítulo II, de las "Condiciones de Trabajo", cuyas disposiciones a continuación estudiaremos. Primeramente, el artículo 58 define lo que es la jornada de trabajo, preceptuando que "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Resulta importante la definición legal, pues la jornada de trabajo jamás debe entenderse como el tiempo en que efectivamente labora el trabajador, sino aquél en que este se encuentra a disposición del patrón para desempeñar sus servicios; pues sería ilógico e injusto pensar que si por ejemplo, en un día no hay nada que hacer, no se computará como día laborado al trabajador. Por tanto, si el patrón utiliza o no los servicios del trabajador, es situación imputable a él.

En cuanto a la determinación de la jornada de trabajo, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo da la pauta para que de común acuerdo, patrón y trabajador convengan la duración de la jornada de trabajo, siempre y cuando no excedan los máximos legales. También es potestativo para las partes distribuir las horas de trabajo, de modo tal que los trabajadores gocen del reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. El contenido de este precepto está inspirado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, aunque con algunas diferencias, pues en la misma se aludía en forma expresa a la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, en tanto que en la actual no realiza señalamiento alguno sobre el particular.

De las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los siguientes tipos de jornada de trabajo:

1. Diurna. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas (arts. 60 y 61).

2. Nocturna. Comprende de las veinte a las seis horas, por una duración máxima de siete horas (arts. 60 y 61).

3. Mixta. Abarca períodos de la jornada diurna y nocturna, a condición de que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más de este tiempo, se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas (arts. 60 y 61).

4. Reducida. Es la jornada que tiene aplicación al trabajo de los menores de 16 años, cuya jornada máxima no es de ocho horas, sino de seis, distribuida en períodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora (art. 177). Esto se debe a la protección que la Ley hace de estos trabajadores, en atención a encontrarse en pleno desarrollo físico y mental.

Pero también se aplica una jornada reducida a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, tomando como base las tablas de salida y puesta del

sol, con relación al lugar más cercano en que se encuentre la aeronave en vuelo. Pues como dice Alberto Trueba Urbina "la salida y puesta del sol para fijar las jornadas diurna y nocturna es una práctica universal".⁸⁰

5. Especial. Es la acordada por los trabajadores y el patrón con relación al máximo legal diario, a efecto de tener el descanso sabatino o cualquier otra modalidad equivalente (art. 59). También se considera jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador con un salario doble del correspondiente a las horas de la jornada ordinaria, independientemente del salario que le toca por el descanso.

6. Indeterminada. La cual se aplica a los trabajadores domésticos, dada la naturaleza de las labores efectuadas por estos, quienes tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (art. 333).

7. Continua. Esta jornada ordinaria de trabajo es la que abarca desde el instante en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios y hasta que termine la jornada (art. 63). En este caso, se tiene que otorgar al trabajador un descanso de media hora por lo menos, y como el

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Septuagésima tercera edición, Porrúa, México, 1996, p. 128.

precepto en mención no determina concretamente el momento en que el trabajador debe descansar, "deberá pactarse entre trabajadores y patrones, en el reglamento interior de trabajo, las horas y lugares en que los trabajadores podrán reposar durante su jornada; en la inteligencia de que la media hora de descanso se computará como tiempo efectivo, cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios".⁸¹

8. Discontinua. Es aquella jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (art. 64).

9. Emergencia. Es la llevada a cabo por el trabajador cuando se presentan siniestros o riesgo inminente, en que se pone en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia de la propia empresa. Pero en este caso la jornada se prolonga única y exclusivamente por el tiempo estrictamente necesario para contrarrestar tales sucesos (art. 65).

10.- Extraordinaria. Esta jornada de trabajo, que constituye el tema a tratar en la presente investigación, tiene su sustento jurídico en lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto

⁸¹ Ibid, p. 56.

prescribe: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana".

El artículo anterior constituye la base legal de la jornada extraordinaria de trabajo, precepto que retoma lógicamente los lineamientos plasmados en la fracción XI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, salvo por una diferencia en cuanto a los límites de aquella, pues mientras la Constitución señala que no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, la Ley Federal del Trabajo indica que no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana. Es decir, si interpretamos literalmente la redacción de la fracción XI Constitucional, podría darse el caso de que un trabajador laborara tres horas diarias el lunes, martes, jueves y viernes, y puesto que no son tres veces consecutivas, no se contravendría la disposición constitucional, aunque ello implicara que el trabajador laborara doce horas extras semanales.

Situación distinta acontece con la Ley Federal del Trabajo, pues en su artículo 66 establece que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, con lo cual automáticamente determina como máximo nueve horas extras semanales, lo cual es más acorde con el principio de evitar que el trabajador labore jornadas inhumanas.

En consecuencia, proponemos que se reforme la fracción XI del artículo 123 Constitucional a efecto de quedar redactada en los términos en que lo está el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, para evitar confusiones en cuanto a la fijación del límite de la jornada extraordinaria.

Así pues, para que tenga lugar la jornada extraordinaria deben existir "circunstancias extraordinarias" que así lo exijan, las que si bien no han sido definidas por la propia ley, si lo han sido por la doctrina, las que como mencionamos oportunamente, son condiciones de índole técnica o económica. Asimismo, dicha jornada extraordinaria no puede prolongarse indefinidamente, pues la ley limita su extensión máxima a tres horas diarias y tres veces en una semana, o sea, nueve horas semanales.

Respecto a la manera en que serán pagadas las horas de trabajo extraordinario, el artículo 67 del ordenamiento, en su párrafo segundo determina que "se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada". Es decir, al doble de lo que percibe el trabajador por las horas de la jornada ordinaria.

Pese a que la Ley Federal del Trabajo es tajante en cuanto al establecimiento del límite de la jornada extraordinaria, no descarta la posibilidad de que llegue a excederse, en cuyo caso plantea en su artículo 68, párrafo

segundo, que: "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley". Luego entonces, cuando se prolonga la jornada de trabajo extraordinaria, por más de nueve horas semanales, surgen dos obligaciones para el patrón: pagar el tiempo excedente al trabajador al triple de lo correspondiente a la jornada ordinaria; y además a cumplir con las sanciones que le imponga la Ley.

En el caso de los menores de 16 años, tienen prohibición para laborar la jornada extraordinaria. En caso de que se contravenga tal disposición, el patrón estará obligado a pagar un doscientos por ciento más del salario que le corresponda por la jornada extraordinaria, además de hacerse acreedores a una multa por el importe de 3 a 155 veces el salario mínimo, calculado sobre la base del salario por cuota diaria, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Una cuestión interesante respecto a la jornada extraordinaria radica en saber si es obligatorio para el trabajador laborarla. Sobre el particular existen dos posturas:

- a) La primera considera que el trabajo extraordinario es facultativo para todos los trabajadores.

b) La segunda la considera una obligación, ya que queda comprendida dentro de los límites que marca la ley, sin constituir una jornada prohibida.⁸²

Quienes se adhieren a la primera postura, se apoyan en la no existencia de una disposición expresa, tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, que en forma tajante declare obligatorio para el trabajador laborar la jornada extraordinaria. Entre ellos se encuentra Mario de la Cueva, quien afirma: "No existe norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el trabajo extraordinario".⁸³

Aquellos que se inclinan porque laborar el tiempo extraordinario es una obligación de los trabajadores, la fundamentan con base en la interpretación a contrario sensu, del artículo 68, párrafo primero, que señala: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo", de donde se desprendería que cuando el tiempo extraordinario no sea mayor de nueve horas semanales, ni de tres horas diarias, el trabajador si está obligado a prestar sus servicios. Tal postura es adoptada por Alberto Trueba Urbina y Alberto Trueba Barrera, quienes opinan: "De este precepto se pretende

⁸² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Estudio sobre la Jornada de Trabajo y Tiempo Extraordinario, Subsecretaría "A", Dirección General de Asuntos Jurídicos, Marzo 27, México, 1996, p. 14.

⁸³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 283.

derivar que los trabajadores tienen obligación de laborar, cuando lo ordene el patrón, la jornada extraordinaria permitida por la Ley, es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que se trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas...”⁸⁴

Ahora bien, el afirmar que es una obligación para los trabajadores laborar la jornada extraordinaria, contraría el espíritu del artículo 5º Constitucional, el cual prohíbe la prestación de servicios sin consentimiento del trabajador. Más aún, cabría preguntar a aquellos que se adhieren a esta postura, ¿por qué razón laborar la jornada extraordinaria no está contemplada dentro del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo como una de las obligaciones de los trabajadores; o su negativa a hacerlo como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en el artículo 47?

Así pues, no es tan fácil resolver si es una obligación o no para el trabajador laborar tiempo extraordinario, pues incluso los criterios jurisprudenciales no solucionan el problema, pues algunas consideran que sí lo es y otras que no.

⁸⁴ Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Septuagésima tercera edición, Porrúa, México, 1996, p. 128.

Para tratar de arrojar más luz sobre el tema a debate, es conveniente saber cual es la posición que se adopta dentro de los contratos colectivos de trabajo en torno a si es una obligación o no del trabajador laborar tiempo extra. Así las cosas, en el caso del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en su cláusula 44, párrafo primero estatuye: "Los trabajadores sindicalizados de guardia o turno que laboren uno o más turnos antes o a continuación de su turno ordinario disfrutarán del importe de una comida por cada turno extra trabajado; pero si un trabajador de la guardia se viera obligado a desempeñar el trabajo de la siguiente, se le deberá de pagar el importe de dos comidas".⁸⁵

Asimismo, en la cláusula 45, tercer párrafo, inciso c), se determina que: "Los trabajadores de turno están obligados a prestar servicios durante su turno adicional a la jornada semanal, en la inteligencia de que el pago por este concepto será de ocho horas extras".⁸⁶

Las cláusulas del contrato en mención claramente resaltan la obligación de los trabajadores para laborar el tiempo extra, con ciertas

⁸⁵ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, México, 1993, p. 46.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 48.

modalidades distintas a las planteadas en la Ley Federal del Trabajo, por así haberlo convenido las partes firmantes.

Pero también encontramos otros Contratos Colectivos de Trabajo, como el celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y el Sindicato Mexicano de Electricistas, en el cual se sigue un doble criterio por cuanto a la obligatoriedad para los trabajadores de laborar el tiempo extra, al preceptuar en su cláusula 49, fracción II, lo siguiente:

"DERECHO DE ACEPTACION. Fuera de los casos a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de las clases "B" y "C" no están obligados a trabajar tiempo extraordinario; siempre que aceptaren trabajar, las Partes, salvo casos de emergencia en que no sea posible hacerlo, se pondrán previamente de acuerdo a fin de convenir la duración del tiempo extraordinario y los trabajadores que deban laborar en él, prefiriendo y dando oportunidad, en forma rotatoria, a aquellos que tengan labores semejantes, laboren en la misma sección y lugar de trabajo y ocupen puestos de igual clase y grado, a aquél en que queden comprendidas las labores que vayan a ejecutarse en tiempo extraordinario...".

"Los trabajadores de la clase "A" serán obligados a laborar en el tiempo extraordinario comprendido dentro de sus horas reglamentarias de entrada

y de salida. Cuando se les orden que solamente trabajen el tiempo que como jornada normal, mixta o nocturna, les corresponda según lo dispuesto en la cláusula 47, además se les pagará -salvo acuerdo previo de las Partes- una cantidad igual a la que deberían recibir de haber trabajado durante el citado tiempo extraordinario”.

“También están obligados a trabajar tiempo extraordinario -por el siguiente turno como máximo- mientras no se presenten los trabajadores a quienes corresponda reemplazarlos en el mismo”.⁸⁷

Como podemos advertir, dentro del clausulado del contrato anterior se adopta una doble posición, pues por un lado se establece la no obligación de los trabajadores para laborar tiempo extra, y por el otro se estatuye lo contrario.

Pero ahí no para la cosa, pues existen otros contratos colectivos de trabajo, como el de la Ford Motor Company, S.A de C.V. con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M., que se limitan a retomar dentro de su clausulado, en materia de jornada extraordinaria de trabajo, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.⁸⁸

⁸⁷ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas, México, 1994-1996, pp. 203 y 204.

⁸⁸ Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte Ford Motor Company, S.A. de C.V. (Planta de Motores Chihuahua) y por la otra el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M., México, 1994-1996, p. 17.

En suma, no existe en materia de contratos colectivos de trabajo, un criterio homogéneo por cuanto a decidir acerca de la obligatoriedad o no para los trabajadores de laborar tiempo extra.

Recapitulando: las disposiciones jurídicas, al igual que la jurisprudencia y los contratos colectivos de trabajo, no determinan con claridad si es una obligación o no para el trabajador laborar la jornada extraordinaria. Aunque definitivamente, analizado a contrario sensu el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, compartimos el punto de vista de quienes piensan que es una obligación, siempre y cuando se ajuste a los máximos legales establecidos, es decir, tres horas diarias y nueve horas a la semana. Aunque esto no significa que estemos de acuerdo con tal criterio, pues definitivamente resulta contrario a la libertad de trabajo consagrada por nuestra Constitución y porque en muchos casos, aunque el trabajador quisiera laborarlas, pueden presentarse imprevistos que se lo impidan, verbigracia: problemas familiares, cansancio, enfermedad y porque además el trabajador tiene derecho a tener tiempo suficiente para desarrollar una vida normal, convivir con su familia, etcétera.

Ahora que, para evitar tanta confusión y múltiples criterios sobre el particular, sería conveniente que se reformara tanto la Constitución, en su artículo 123, fracción IX y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 68, en el sentido de

determinar la obligación de laborar la jornada extraordinaria, siempre que no excedan los máximos legales.

Respecto al límite de la jornada extraordinaria de trabajo, nos surge una interrogante que constituye el tema central de la presente tesis: ¿Hasta qué punto es conveniente limitar las horas que comprende la jornada extraordinaria de trabajo, tomando en cuenta las circunstancias económicas y sociales que privan en nuestro país? La respuesta será objeto de estudio en el capítulo siguiente; pero consideramos pertinente apuntarlo en este apartado, pues siempre es importante poner en tela de juicio la regulación que sobre determinada materia hace la ley, y en este caso, de la jornada extraordinaria de trabajo.

A manera de corolario, podemos afirmar que la jornada extraordinaria de trabajo es una prolongación de la jornada ordinaria, la cual obedece a razones de índole técnica o económica, pero que no puede ser mayor de tres horas diarias, ni de nueve horas a la semana, teniendo que pagarse las mismas con un ciento por ciento más de la correspondiente a la jornada ordinaria; y si excede de estos máximos legales, el patrón tendrá que pagar tales horas con un doscientos por ciento más en relación a la jornada ordinaria.

Sin embargo, consideramos que debe analizarse la conveniencia de restringir la jornada extraordinaria, a la luz de las circunstancias económicas que

se están viviendo en el país, dejando entrever la posibilidad de que no exista un límite a la extensión de la jornada de trabajo, pues en cierta manera el legislador acepta que la jornada extraordinaria se extienda más allá de los límites legales, obligando en tal caso al patrón a retribuir mejor tales horas, además de hacerlo acreedor a una sanción por contravenir las normas laborales.

3. JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia, como fuente formal del derecho, tiene una importancia especial en materia laboral, pues permite esclarecer el sentido de las normas laborales y su exacta aplicación al caso concreto, a la cual tienen que sujetarse tanto los patrones como los trabajadores, y que subsana las lagunas jurídicas que presenta la Ley Federal del Trabajo. Por ello es que en el presente apartado, citaremos las que guardan una mayor trascendencia por cuanto a la jornada extraordinaria de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las

reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1° de mayo del citado año, pues su artículo 784, establece que: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador" y, que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... fracción VIII. "la duración de la jornada de trabajo" y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame. (Amparo directo 6425/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de enero de 1983. 5 votos).

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. El artículo 123 de la Constitución Federal en las fracciones I y II establece la duración máxima de la jornada laboral, tanto diurna como nocturna, y en la fracción XI estatuye que cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, nunca podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por tanto, por tiempo extraordinario de trabajo debe entenderse cualquier momento a las horas de jornada, ya sea que se presten servicios antes de empezar

dicha jornada, después de concluida esta y laborado en el intercambio de una jornada a otra. (Amparo directo 5218/71, promovido por Minera Mexicana Peñoles, S.A. Fallado el 25 de enero de 1973),

HORAS EXTRAORDINARIAS. FORZOSO PAGO DE LAS.

La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros, pero la infracción por estos, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos. (Quinta Epoca, Tomo XLI, p. 3483. Revisión 1984/86).

HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DESTAJISTAS CON

DERECHO AL PAGO DE. "Los trabajadores que cobran su salario a destajo tienen derecho al pago de horas extras, siempre que tengan la obligación de estar al servicio del patrono el tiempo excedente de la jornada legal, ya que los artículos 123, Apartado A, fracción XI, de la Constitución y 74 de la Ley Federal del Trabajo no distinguen, al fijar el máximo de la jornada, el caso de los trabajadores que perciban su salario por unidad de tiempo y el de los que cobren por unidad de obra". (Séptima Epoca. Quinta Parte. Vol. 42. A.D. 5066/71. Darío Hernández Mejía. Unanimidad de 4 votos).

CAPITULO IV

CONVENIENCIA DE LA SUPRESION DEL LIMITE LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA.

Las disposiciones en materia de trabajo, plasmadas tanto en la Constitución, como en su Ley Reglamentaria, constituyen normas respecto de las cuales la doctrina y el propio legislador se han mostrado más reacios ha efectuar modificaciones, por considerar que son conquistas de la clase trabajadora, resultado de fragorosas batallas libradas durante varios siglos, con la clase patronal. Sin embargo, en los últimos años, como consecuencia de la situación económica, política y social vivida en nuestro país, diversos sectores se han mostrado a favor de modificar la Ley laboral, en atención a una necesidad apremiante de adecuarla a los cambios acontecidos, aunque ello no implica desproteger a los trabajadores.

En éste contexto, es nuestra inquietud por reflexionar hasta qué punto es conveniente que se siga estableciendo en la Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo, un límite a la jornada extraordinaria (no mayor de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana), tomando en cuenta las necesidades de ingresos de los trabajadores y de producción de los patrones. Para tal efecto es que pretendemos obtener una respuesta tomando como punto de partida una breve descripción de la problemática económica y social que guarda nuestro país, para

luego tomar en cuenta la opinión de los factores de producción directamente involucrados, pues a final de cuentas a ellos afecta o beneficia el sentido de las normas jurídicas.

1. SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DEL PAIS.

El derecho como producto social, es el resultado de los cambios económicos, sociales y políticos suscitados en lugar y tiempo determinados; esto es, el contenido de las normas jurídicas está estrechamente ligado a las circunstancias en que se desarrolle un país. Lógicamente, el Derecho del Trabajo no puede escapar a esta premisa, y por tanto, si queremos analizar la jornada extraordinaria de trabajo, debemos hacerlo a la luz del contexto en que se encuentra nuestro país actualmente.

Sabemos que desde hace aproximadamente tres décadas nuestro país ha venido atravesando por una serie de crisis recurrentes, con resultados nefastos para la clase trabajadora, como pueden serlo: los bajos salarios, las altas tasas de desempleo, la disminución del poder adquisitivo, entre otros. Claro está que nuestra intención no es remontarnos a las crisis económicas iniciadas con el sexenio de Luis Echeverría, sino más bien tomar como antecedente el período de Carlos Salinas de Gortari hasta nuestros días. La razón de ello es simple: independientemente de los desaciertos y funestas consecuencias que trajo consigo

el mandato presidencial de Carlos Salinas, está fuera de discusión que se pretendió buscar que nuestro país se convirtiera en un país desarrollado, dejando de ser tercermundista. Para tal efecto, estimó necesario erradicar viejas directrices conservadoras adoptadas por gobiernos anteriores, que lo único que habían propiciado era un endeudamiento externo e interno del país, un freno al crecimiento económico, un *status* social deplorable, pobreza, carencia de ahorro interno y otras manifestaciones de las crisis económicas.

Para tal fin, sus ideas económicas y políticas se resumieron en un liberalismo social, en el que confluyeran la no injerencia del Estado en las actividades económicas del país, similar al *laissez faire - Laissez passe* (Dejar hacer - dejar pasar) propuesto por Adam Smith; pero sin olvidarse de la protección a los intereses sociales.

En otras palabras, el liberalismo empleado por el gobierno salinista abrió las puertas del país a la inversión de capitales provenientes del exterior en la economía del país, así como de la iniciativa privada interna, lo que indudablemente tuvo incidencia en el ámbito laboral, puesto que sus disposiciones jurídicas, en muchos sentidos entorpecían y siguen entorpeciendo la voluntad del sector patronal, tanto nacional como extranjero, por crear más empresas, generando mayor fuentes de empleos.

Ahora bien, la idea de modernizar al país tuvo un costo social muy grande para nuestro país, como lo demostró la crisis económica sin precedentes que tuvo lugar en nuestro país a finales de 1994, cuyos estragos aún hoy los estamos viviendo. En consecuencia, no es de extrañarse que actualmente nuestro país se encuentre sumido en graves problemas económicos, lo cual se pone en evidencia con los bajos salarios de los trabajadores, los altos índices de desempleo, el cierre de empresas.

Luego entonces, la crisis económica y social del país no solamente afecta a la clase trabajadora, sino igualmente a los patrones, quienes se ven imposibilitados para seguir sosteniendo sus empresas o para abrir otras, debido a trabas de índole económica, pero también legal. Y es precisamente aquí donde la legislación laboral vigente en nuestro país asume un papel protagónico con respecto al problema planteado, pues aunque está fuera de discusión la necesidad de reformar la Ley respectiva, diversos sectores reaccionarios se oponen a ello, *so pretexto* de afectar las conquistas laborales de la clase trabajadora, sin ponerse a pensar que en estos tiempos se precisan la búsqueda de nuevas fórmulas de solución para la clase trabajadora y patronal, sin perder por ello el equilibrio entre los factores de la producción.

Es en este marco donde consideramos que bien vale la pena analizar la regulación que actualmente rige en materia de jornada extraordinaria de

trabajo, puesto que en las circunstancias actuales de nuestro país, se necesitan romper con viejos esquemas jurídicos, en aspectos que bien pueden ser normados de tal forma que reporten beneficios a los trabajadores. Pero esta cuestión la estudiaremos con mayor detalle en el siguiente punto.

2. ANALISIS JURIDICO-PRACTICO DE LA ACTUAL JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA.

Para comprender la necesidad de reformar la regulación legal de alguna figura jurídica, se precisa juzgarla a la luz de los resultados prácticos observados en la realidad, pues ellos serán un parámetro que nos indicarán si la normatividad es adecuada o no. Esta regla es aplicable al caso del tema que nos ocupa, como lo es la jornada extraordinaria de trabajo.

Para iniciar el análisis, consideramos conveniente discernir acerca de los motivos para la instauración de la jornada extraordinaria de trabajo. En el capítulo anterior, cuando tratamos la regulación de la mencionada jornada, dejamos asentado que la prolongación de la jornada ordinaria obedece a situaciones de índole técnica o económica; es decir, en forma excepcional y por causas específicas. Pero también pudimos observar que a la jornada extraordinaria le son aplicables las reglas de la jornada ordinaria, particularmente la relativa a no exceder de modo que se esté en presencia de una jornada infrahumana, por lo notoriamente excesiva. De ahí la razón de limitar la jornada

extraordinaria de trabajo, en el sentido de no exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

Ahora bien, el establecimiento de dicho límite legal de la jornada extraordinaria se inspira en el hecho de proteger la salud física y mental, así como la vida social del trabajador. Empero, es aquí donde empiezan nuestros primeros cuestionamientos al respecto. En primer lugar, no debemos olvidar que ni la Constitución, así como tampoco la Ley Federal del Trabajo, determinan con claridad si la jornada de trabajo es una obligación o un derecho del trabajador, aunque analizando el contenido del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, que señala en su primer párrafo: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por éste capítulo", llegamos a la conclusión de que es una obligación para el trabajador laborar la jornada extraordinaria cuando concurren circunstancias económicas o técnicas que lo ameriten, siempre y cuando las horas que comprendan aquella no excedan de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Interpretando lo dicho a *contrario sensu*, deducimos que si la jornada de trabajo excede de tal límite legal, no es obligatorio para el trabajador laborarlas. Aunque lo ideal en este sentido es que, si la intención del legislador es proteger al trabajador, es indudable que se debe modificar la Constitución y la

Ley Federal del Trabajo a efecto de aclarar al respecto y evitar erróneas interpretaciones, a efecto de establecer lo siguiente:

“La jornada extraordinaria de trabajo será obligatoria para el trabajador laborarla, siempre y cuando no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana. Las horas que excedan de éste límite será potestativo para el trabajador laborarlas”.

La primera interrogante que formulamos acerca del límite legal de la jornada de trabajo es la siguiente: ¿Verdaderamente afectaría la salud, la mente y en la vida social al trabajador el que se suprimiera el límite de la jornada extraordinaria? Para dar respuesta razonada a ello, nos abocaremos a analizar las consecuencias que se darían por no fijar un límite a la jornada extraordinaria de trabajo, haciendo los comentarios que estimamos prudente en cada caso.

a) Daños a la salud del trabajador y a su productividad.

Desde el punto de vista médico, se afirma que una jornada de trabajo prolongada (como sería la derivada de la no fijación del límite de la jornada extraordinaria), disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, los cuáles también afectan a los patrones. Al respecto

tenemos ciertas dudas: primero, porque no se puede generalizar que todos los trabajos, por el hecho de laborarse en jornadas de muchas horas, disminuya la capacidad de quien los hace, pues de sobra sabemos que existen trabajos en los cuáles no se requiere de mayor esfuerzo físico o mental, y que irónicamente por tal motivo, es que el trabajador se agota de no emplear todo su potencial. Como ejemplos, podríamos citar: las mostradoras de alguna tienda comercial, los supervisores de alguna empresa, los empleados de algún negocio, las secretarías, etcétera, quienes aparte de no ser constante su labor, no tienen que poner en práctica mayor esfuerzo físico o mental. De esto desprendemos un primer argumento en contra del límite de la jornada extraordinaria: no todos los trabajos afectan la salud, ni el rendimiento del trabajador, por el hecho de que se laboren más de tres horas diarias y de tres veces a la semana.

Y con respecto al cansancio y consecuente disminución de la productividad del trabajador, consideramos que ello es más bien causa de que éste no cuente con un mejor salario que le permite acceder a un mejor nivel de vida, para él y su familia. Luego entonces, si el trabajador sabe que por el hecho de laborar más tiempo va a ganar más dinero, indudablemente que ello lo motivará a trabajar más, pues es preferible que labore más horas, aunque tenga cansancio, que descansar en su casa más tiempo, pero sin tener qué comer.

Claro que muchos pudieran argumentar que la no limitación de la jornada extraordinaria pudiera afectar al patrón, pues éste, aparte de que tendría que pagar las horas extras, resentiría los perjuicios de que el trabajador disminuyera su productividad a medida que laborara más horas o inclusive, dolosamente perdiera el tiempo, no desquitando con su trabajo el salario que se le pagara. Al respecto, opinamos que ello sería efecto no de la supresión de la jornada de trabajo, sino de una errónea vigilancia del patrón a la labor desempeñada por sus empleados, así como de una inadecuada educación laboral y concientización del trabajador de su deber de rendir más, cuando más se le paga. En otras palabras, el problema no sería derivado de la jornada extraordinaria de trabajo, sino de otros males que aquejan a la relación laboral en nuestro país, pues el trabajador siempre quiere laborar menos y ganar más, pero cuando se le pide que trabaje más tiempo, a cambio de percibir un mayor salario, que le ayudará a obtener más ingresos y acceder a un nivel de vida más decoroso, opta por no trabajar más tiempo extraordinario que el fijado por la ley, aunque ello implique no contar con un ingreso extra.

b) Fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador.

Acerca de este argumento justificador del límite de la jornada extraordinaria de trabajo, retomamos las razones expuestas en el inciso anterior,

pues insistimos en que no es válido generalizar que todos los trabajos, por el hecho de que exceda la jornada extraordinaria el límite legal, implica necesariamente que el trabajador vaya a sufrir afectaciones psicológicas. Para explicar esto, pongamos el siguiente ejemplo: una vendedora de artículos de belleza en Liverpool labora normalmente 8 horas diarias, de lunes a sábado; sin embargo, a finales de año, cuando las ventas aumentan, su patrón le pide que labore tres horas diarias extraordinarias. Si tomamos en cuenta que aún habiendo mucha clientela, dicha trabajadora realiza una labor que no amerita mayor esfuerzo físico y mental, nos parece exagerado que por el hecho de laborar dicha jornada extraordinaria (la cual ciertamente rebasa el límite legal), vaya a afectar su salud. Y como este caso, sobran ejemplos. Y aunque suene repetitivo, estimamos que es preferible que un trabajador sufra alguna enfermedad o accidente de trabajo como consecuencia de estar laborando, que a causa de no tener suficientes ingresos, simplemente por no querer trabajar, pudiendo bien hacerlo.

Más fatigas emocionales y daños a la salud le provoca al trabajador saber que no cuenta con un salario suficiente para subvenir a sus necesidades primarias y a las de su familia, que trabajar jornada extraordinaria mayor a tres horas diarias o tres veces a la semana.

c) Impide al trabajador desenvolverse y convivir con el medio social que lo rodea.

Para debatir este argumento que se opone a la supresión del límite de la jornada extraordinaria, cabría reflexionar: ¿la falta de tiempo es lo que motiva que el trabajador no pueda convivir con su familia y la sociedad, o la falta de recursos económicos? Si se opta por lo primero, postura en la que disentimos, cabría la posibilidad de que efectivamente suprimir el límite de la jornada extraordinaria imposibilitaría al trabajador a realizar vida social. Si se apoya lo segundo, criterio que compartimos totalmente, nos permitiría concluir que sería benéfico no limitar la jornada extraordinaria, pues de ésta forma el trabajador, aunque laboraría más, también tendría un mejor salario. Pues aunque muchos pudieran argumentar que el trabajador pudiera verse en la necesidad de conseguir otro trabajo, la pregunta es ¿dónde va a conseguir otro empleo?, si uno de los graves problemas que ha ocasionado la crisis económica es la alta tasa de desempleo. En todo caso esta opción no es factible en la realidad.

A lo que queremos llegar es que resulta absurdo pensar que el trabajador pueda hacer vida familiar y social óptima, cuando apenas tiene los recursos económicos para sobrevivir. Luego, de dónde se piensa que el obrero va a conseguir dinero para divertirse, para convivir con su familia, para tener esparcimiento sano; en pocas palabras, para hacer vida social.

Quienes se pronuncian no sólo en contra de la supresión del límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo, sino que son partidarios de disminuir la jornada ordinaria de trabajo, justifican su postura argumentando que el trabajador debe tener más tiempo para convivir con su familia y el medio social que le rodea, para divertirse. Lo que les preguntaríamos a tales personas es si un trabajador puede convivir adecuadamente con su familia y su sociedad, cuando no tiene qué comer; cuando tiene la preocupación permanente de que el salario que tiene no le alcanza, no ya digamos para pensar en divertirse, sino siquiera para solventar sus necesidades básicas de alimentarse, vestirse, tener un hogar, asistencia social.

Pues de qué le sirve al trabajador tener todo el tiempo del mundo después de trabajar, si ello no le reporte más que tiempo ocioso, improductivo, que bien pudiera dedicarlo a laborar horas extraordinarias, que podrían proporcionarle un mejor salario, y entonces sí, posteriormente, pensar en convivir con su familia y hacer vida social, pero cuando sus circunstancias personales así lo permitan. Porque volvemos a insistir, ante el argumento de que si el trabajador cuenta con mayor tiempo se vería forzosamente en la necesidad de buscar otra fuente de trabajo, debemos objetar que actualmente la crisis económica que aqueja al país no ha generado más fuentes de empleo, sino desempleados; en consecuencia, es más difícil para el trabajador tener dos fuentes de empleo, que una en la cual pueda trabajar más tiempo extraordinario.

d) Jornadas inhumanas como consecuencia de la no limitación legal de la jornada extraordinaria.

Uno de los sustentos principales que motivaron el establecimiento de la jornada máxima de trabajo fue evitar que subsistieran las jornadas excesivas e inhumanas, las cuales efectivamente dañaban seriamente la salud del trabajador, no tanto por lo excesivo de la jornada, sino porque a ello se aunaba las labores realizadas. Ello igualmente sirve de fundamento a la limitación a la jornada extraordinaria. Sin embargo, volvemos al punto que tanto hemos reiterado: afirmar que suprimir la limitación de la jornada extraordinaria provocaría jornadas inhumanas y afectación a la salud física y mental del trabajador, es plantear una regla general que puede conducir a equívocos.

Pero lo medular del problema de limitar o no legalmente la jornada extraordinaria pensamos que tiene su origen en el hecho de que el legislador no se ha preocupado por establecer en forma clara y terminante si es una obligación o un derecho para el trabajador laborar la jornada legal extraordinaria. Pues si lógicamente fuera una obligación, se estaría contraviniendo el espíritu del artículo 5° de nuestra Carta Magna, en donde se garantiza la libertad de trabajo. Y si fuera un derecho, el patrón no podría exigirle al trabajador que las laborara, aún existiendo circunstancias de índole económica o técnica que así lo ameritaran.

Por tanto, somos partidarios, en primer lugar, porque se determine como una obligación para el trabajador laborar la jornada extraordinaria, cuando existan las circunstancias extraordinarias antes indicadas y a condición de que no tenga impedimento para hacerlo.

En segundo lugar, que se suprima el límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo existente actualmente, el cual no permite que exceda de tres horas diarias y de tres veces a la semana, para que en su lugar se estableciera que las horas que comprenda la misma será determinada de común acuerdo entre trabajador y patrón, de acuerdo a las posibilidades y necesidades de los sujetos de la relación de trabajo.

De esta manera, se evitaría que por el hecho de no limitarse la jornada extraordinaria de trabajo, el patrón pudiera abusar del trabajador, haciendo que laborara jornadas excesivas, puesto que repetimos, en la determinación de las horas que comprendiera aquella, se tomaría en cuenta no únicamente el parecer del patrón, sino también del trabajador, y lógicamente cuando éste no tuviera las posibilidades (verbigracia: enfermedad, compromiso familiar o algún otro contratiempo) no tendría obligación de hacerlo, salvo que existiera justa causa.

Asimismo, en aras de proteger los intereses de los trabajadores, proponemos se establezca una tabla en la Ley Federal del Trabajo en base a la cual se determine el salario que tendría que pagar el patrón al trabajador por las horas de la jornada extraordinaria, puesto que actualmente dicho ordenamiento solamente indica que las nueve primeras horas se tienen que pagar al doble del salario de las horas de la jornada ordinaria, y cuando excedan de las nueve horas se pagarán al triple, pero en éste último caso puede extenderse por muchas horas más, sin que la ley prevenga algo sobre el particular. En otras palabras, puede darse el caso de que la jornada extraordinaria exceda de las nueve horas, por una más, pero también que sean por otras nueve, y en tal supuesto la ley no establece reglas específicas.

Ante tales circunstancias proponemos que se reforme el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se incluya la siguiente tabla en base a la cual se determine el salario a pagar en las horas de la jornada extraordinaria:

- Las nueve primera horas extraordinarias se pagarán al doble del salario correspondiente al de la jornada ordinaria.
- Después de las nueve horas extraordinarias y hasta las catorce, se pagarán al triple.
- Las que excedan de catorce horas serán pagadas al cuádruple.

Con lo anterior, se prevendrá que el trabajador labore jornadas excesivas, puesto que el patrón meditaría detenidamente sobre la conveniencia que el trabajador labore una jornada extraordinaria que comprenda muchas horas, dado que tendría que pagar mayor salario al trabajador. Y puesto que es potestativo para el trabajador laborarlas, también tendría éste el libre albedrío de resolver si las desea laborar o no, atendiendo a sus necesidades económicas o condiciones físicas y mentales en que se encuentre.

Naturalmente, si el trabajador tiene deseos de mejorar el salario que percibe por la jornada ordinaria, y el patrón necesidad de que aquél labore jornada extraordinaria, ambas partes resultarán beneficiadas de ello; y si a esto aunamos la no existencia de traba legal que limite la jornada extraordinaria, podrán ellos determinarlo de común acuerdo y con mayor libertad, atendiendo a sus intereses propios.

Hasta el momento, hemos resaltado los argumentos que orillan a reformar la ley en cuanto a suprimir el límite legal de la jornada de trabajo, pero enfocados básicamente al trabajador. No obstante, para el patrón también resultaría ventajoso el que se reformara la ley en tal sentido, pues no tendría el temor de hacerse acreedor a multas por el hecho de que los trabajadores laboraran más de tres horas diarias o de tres veces a la semana; igualmente, cuando hubiera circunstancias de índole económica o técnica que obligaran a solicitar al

trabajador que trabajara tiempo extraordinario, no tendría la preocupación de sujetar la misma al límite legal, puesto que ello quedaría supeditado a sus requerimientos y a la aceptación del trabajador. En otros términos, los beneficios derivados de la supresión del límite legal de la jornada extraordinaria no serían únicamente para el trabajador, sino también para el patrón, pues mientras el primero vería acrecentado su salario, el segundo acrecentaría la producción, lo que indudablemente le rendiría mayores dividendos.

Por tanto, nuestra propuesta de suprimir el límite legal de la jornada extraordinaria no es un atentado a las conquistas de la clase trabajadora en tal materia, ni implica un retroceso a viejos tiempos en que yacía una jornada de trabajo inhumana, sino solamente que haya una congruencia entre la realidad que viven los trabajadores y los patrones actualmente, con el contenido de las normas jurídicas.

Consecuentemente, con lo dicho hasta el momento, queremos demostrar la urgente necesidad de adecuar la ley a la realidad social y económica en que se encuentran los sectores productivos del país, en relación a la supresión del límite legal de la jornada extraordinaria, pues resulta incoherente seguir pensando como los constituyentes de 1917, cuando las circunstancias han cambiado.

Dicho de otra manera, los legisladores y la doctrina no pueden seguir pensando que mantener ciertos principios laborales que sirvieron para salvaguardar en otros tiempos los derechos de los trabajadores, pero que hoy únicamente los perjudican, sigan siendo intocables y se muestren tercos en modificarlos, por más que la realidad así lo dicta.

Así pues, no nos parece descabellado y carente de fundamento nuestra propuesta, atento a las circunstancias expresadas en el desarrollo del presente punto. Empero, para complementar y reforzar nuestro punto de vista, conviene referirnos a la postura que al respecto han adoptado los personajes centrales de la relación de trabajo, por ser ellos quienes resienten los estragos o beneficios del sentido de las normas jurídicas.

3. POSICION PATRONAL.

El sector patronal, a través de sus distintos organismos representativos, tales como: la Confederación de las Cámaras Industriales (CONCAMIN), la Confederación de Patrones de la República Mexicana (COPARMEX), la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), entre otras, se han pronunciado a favor de reformar la normatividad laboral existente, habida cuenta que les ha impedido tener un crecimiento y desarrollo, derivados de los obstáculos legales que representan el

artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, por su carácter proteccionista de la clase trabajadora, pero que en muchos casos no tiene razón de ser.

Y aunque ciertamente la postura patronal es unánime por cuanto a reformar la Ley, lo cierto es que ellos pretenden que sea total y no limitado a algunas condiciones de trabajo. No obstante, para los patronos resulta más favorable que la jornada extraordinaria no tenga un límite legal, sino que las horas que ella comprenda las fijen de común acuerdo trabajador y patrón, aunque para éste surja la obligación de pagar más dinero conforme se prolongue aquella, en la forma en que antes lo describimos, puesto que es preferible que pague un salario mayor al trabajador y que éste produzca más, a desembolsar una erogación en concepto de multa por haber utilizado los servicios de los trabajadores, con exceso de la jornada extraordinaria permitida legalmente.

Aún más, en éstos tiempos en que se han abierto las puertas hacia el exterior, facilitando la entrada de inversionistas extranjeros que vienen a nuestro país a implantar empresas y fuentes de trabajo, que requieren de mano de obra mexicana, resulta un perjuicio, más que un beneficio para la clase trabajadora el que subsista la limitación legal de la jornada extraordinaria de trabajo, toda vez que tales empresarios prefieren tener que pagar más salarios a los trabajadores, por el hecho de que hubiere excedido la jornada extraordinaria de tres horas

diarias y de tres veces a la semana, con tal de que aumente la productividad y rendimiento de su empresa, pues si algo tienen tales patrones son recursos económicos.

Asimismo, el límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo dificulta la firma de contratos colectivos de trabajo en los cuales los patrones y los trabajadores convengan en las horas que abarcará aquella y el salario que tendrá derecho a cobrar el trabajador, pues repetimos, a los patrones les incomoda tener que pagar multas por el hecho de rebasar las tres horas diarias y las tres veces a la semana la jornada extraordinaria, pues aunque sus requerimientos económicos o técnicos pueden forzarlos a tener que solicitar a los trabajadores que laboren más dichas horas, tienen que arriesgarse a sufrir las sanciones legales de la inobservancia de la ley.

En resumidas cuentas, resulta ventajoso para los patrones que se elimine el límite legal de la jornada extraordinaria, pues así éstos tendrían mayor libertad para pactar con los trabajadores al respecto.

4. POSTURA DE LOS TRABAJADORES.

Actualmente, los trabajadores se ven en la disyuntiva, por una parte, de tener un salario raquíptico que a duras penas les permite sobrevivir, y por la

otra, la imposibilidad de tener dos trabajos, dada la escasez de fuentes de trabajo. Si a ello agregamos que la Ley Federal del Trabajo no permite que la jornada extraordinaria exceda de tres horas diarias y de tres veces a la semana, resulta que al trabajador se le impide que obtenga un beneficio económico laborando más horas extras, que aunque menor, bien puede ayudarle a solventar sus necesidades primarias y las de su familia.

Analizando con más detalle lo anterior, el salario percibido por los trabajadores no es suficiente para que vivan decorosamente. Sin embargo, poner en práctica lo que algunos partidos políticos como Acción Nacional (PAN) han dicho respecto a disminuir la jornada de trabajo, no tiene resultados prácticos en estos momentos, pues los trabajadores no están en condiciones de trabajar menos horas, aunque les quede más tiempo para convivir con su familia y hacer vida social, pues como lo señalamos líneas atrás, al sector obrero le interesa obtener un salario mejor, aunque ello signifique trabajar más y convivir menos con su familia.

Está fuera de discusión que en tiempos de crisis y cuando los trabajadores no tienen ni para comer, ellos prefieren inclusive arriesgarse a sufrir un problema de salud física o mental, derivado del trajín que representa laborar continuamente jornadas extraordinarias, que morir de hambre. O sea, los trabajadores no están inconformes por el hecho de laborar horas extraordinarias

mayores a tres horas diarias o tres veces a la semana, si ello les reporta un ingreso económico mayor, pues de nada les sirve que laboren sus ocho horas diarias y tengan todo el tiempo del mundo para descansar y estar con su familia, si tienen la preocupación de que los ingresos no les alcanzan.

Más aún, pensar que por el hecho de limitar la jornada extraordinaria, el trabajador tendrá tiempo para conseguir un trabajo extra, está fuera de la realidad, pues dónde va a poderse emplear si como hemos venido señalando, actualmente no existen fuentes de trabajo, sino despidos masivos.

Por consiguiente, la realidad actual nos enseña que seguir obstinados en limitar la jornada extraordinaria de trabajo, más que un beneficio para los trabajadores, es una traba legal, que les imposibilita conseguir un salario mayor; pero también a los patrones los restringe en su deseo de aumentar la productividad de su fuente de trabajo o negocio, resultado del trabajo extra de aquellos.

Las consideraciones anteriores sustentan nuestra idea de modificar la legislación laboral, a efecto de suprimir el límite legal de la jornada extraordinaria, permitiendo al trabajador y al patrón determinar de común acuerdo las horas que hayan de laborarse, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de las mismas, pues ello redundará en beneficios mutuos.

5. PROPUESTA.

Una vez que hemos esgrimido las razones que en nuestra opinión hacen necesario que se elimine la limitación de la jornada extraordinaria de trabajo, nos toca proponer las reformas legales pertinentes.

En cuanto a la Constitución, planteamos que se reforme la fracción XI del artículo 123, para quedar como sigue:

“Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, las primeras nueve horas; un 200% las siguientes nueve y con un 300% las que sobrepasen de estas. Las horas que comprenda el trabajo extraordinario estará determinado de común acuerdo por el trabajador y el patrón. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

Y en cuanto a la Ley Federal del Trabajo, sugerimos se reformen los siguientes artículos para quedar del modo siguiente:

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, por el tiempo que determinen de común acuerdo el trabajador y el patrón.

Artículo 67. Las horas de trabajo extraordinario serán pagadas del modo siguiente:

- I. Las primeras nueve horas, con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.
- II. Las siguientes nueve horas con un doscientos por ciento más.
- III. Las que excedan de las horas anteriores, con un trescientos por ciento más.

Con la redacción de los anteriores artículos se lograría:

- a) Suprimir el límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo, de tres horas diarias y de tres veces a la semana.
- b) La laguna jurídica que representa no saber si es obligatorio o potestativo para los trabajadores laborar la jornada extraordinaria.
- c) Se retribuye al trabajador de manera más justa el tiempo extra laborado.

- d) Se determina de común acuerdo entre patrón y trabajador la fijación de las horas que comprenderá la jornada de trabajo extraordinaria, por lo que quedará a la voluntad del segundo decidir si está en condiciones físicas, mentales y sin imposibilidad para laborarlas.
- e) Se eliminan las sanciones a los patrones por la prolongación de la jornada extraordinaria de trabajo.

Con lo anterior, no se desprotege al trabajador, ni se corre el peligro de obligársele a laborar jornadas extras excesivas, pues al ser potestativo para éste aceptarlas, cuando considere que ello afecta a su salud, o tenga cansancio o simplemente tenga imposibilidad para hacerlo, no podrá ser obligado a ello.

Consideramos que deben eliminarse con viejos tabúes en materia laboral, como lo constituye el actual límite a la jornada extraordinaria de trabajo, los cuales solamente dificultan que el trabajador pueda obtener un mejor salario, bajo el argumento de protección a sus derechos, cuando la realidad muestra que es mejor ser flexible en algunas condiciones de trabajo.

Como corolario, podemos afirmar que reformar la ley en el sentido indicado, permitirá una adecuación de la normatividad laboral a la realidad social y económica que actualmente padece la clase trabajadora, logrando una verdadera

protección a sus intereses, pues las opiniones en contrario de pseudorepresentantes de la clase obrera, son meros discursos demagógicos que ninguna solución práctica aportan, pero que la hundan día a día más.

El legislador debe tomar conciencia que las normas laborales no son inmutables y que las conquistas de los trabajadores se logran salvaguardar de mejor modo cuando el marco jurídico en materia de trabajo es congruente con la realidad circundante.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La limitación de la jornada de trabajo es una de las conquistas más importantes de la clase trabajadora, resultado de siglos de lucha en contra de la clase patronal, la cual se implantó con el objeto de impedir que los trabajadores siguieran siendo explotados y obligados a prestar sus servicios en condiciones infrahumanas, con graves perjuicios para su salud; y porque además tienen más tiempo para hacer vida social.

SEGUNDA.- La jornada extraordinaria es la adición de la jornada de trabajo, que puede darse excepcionalmente, por razones de índole técnica o económica, teniendo la limitante de no exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, siendo pagadas las éstas con un ciento por ciento más de las correspondientes a la jornada ordinaria o con un doscientos por ciento más si exceden de las nueve horas semanales.

TERCERA.- El artículo 123 Constitucional presenta una laguna jurídica en el sentido de no determinar con precisión si la jornada extraordinaria es obligatoria para el trabajador laborarla, la cual es subsanada por la Ley Federal del Trabajo, que sí la considera obligatoria, siempre y cuando existan circunstancias económicas y técnicas que así lo ameriten, no excedan de tres horas diarias ni de tres veces a la semana y el trabajador no tenga imposibilidad

para ello. Por tanto, puesto que la Constitución es el ordenamiento fundamental de nuestro sistema jurídico, proponemos que se reforme el artículo 123 en los términos indicados en la su ley reglamentaria, para que exista congruencia entre ambos ordenamientos, en torno a la obligatoriedad de laborar la jornada extraordinaria de trabajo.

CUARTA.- La jornada extraordinaria de trabajo reporta ventajas a ambos sujetos de la relación laboral: al patrón, porque aumenta su producción, y por ende sus utilidades; y al trabajador, porque obtiene un ingreso mayor, dado que se pagan al doble o al triple del salario correspondiente a las horas que comprende la jornada ordinaria.

QUINTA.- Los problemas económicos por los que atraviesa nuestro país han repercutido en la relación laboral, pues al trabajador le impide percibir un salario que le permita vivir decorosamente, y al patrón ha visto disminuida su producción. En consecuencia, deben buscarse los mecanismos legales en aras de revertir tal situación, y una forma de hacerlo es revisando la regulación de la jornada extraordinaria de trabajo, pues las razones que antaño justificaron la misma, en la actualidad representan mayores perjuicios tanto para los trabajadores, como para los patrones.

SEXTA.- La limitación legal de la jornada extraordinaria de trabajo respecto a no poder exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, es una traba legal que imposibilita al trabajador y al patrón acordar la extensión de aquella de acuerdo a las necesidades de ambos, sin tomar en cuenta el legislador que al trabajador le permitiría obtener un salario mayor, que en mucho contribuiría a satisfacer de mejor manera sus necesidades; y al patrón, aumentar la producción y rentabilidad de su empresa.

SEPTIMA.- Resulta obsoleto en la actualidad el argumento de que el límite de la jornada extraordinaria de trabajo prevenga riesgos a la salud de los trabajadores y permita a éstos convivir más tiempo con su familia y descansar, puesto estos prefieren trabajar más tiempo y tener un mayor ingreso que les permita vivir mejor, junto con su familia, que tener todo el tiempo del mundo, sin tener para comer.

OCTAVA.- Debe suprimirse el límite legal de la jornada extraordinaria y en su lugar permitirse que el trabajador y el patrón la determinen de común acuerdo, conforme a sus necesidades y posibilidades. De esta manera, cuando el trabajador pretenda ganar un dinero extra y el patrón requiera sus servicios extraordinarios, ambos decidirán por cuantas horas se extenderá la jornada extraordinaria, quedando el trabajador facultado para opinar al respecto, cuidando de su salud y que no tenga algún impedimento para hacerlo. De éste

modo se prevendría la posibilidad de que la jornada extraordinaria fuera determinada unilateralmente por el patrón o que se volviera infrahumana.

NOVENA.- Existe una laguna en la legislación laboral por cuanto al salario que el patrón debe pagar al trabajador en las horas de la jornada extraordinaria, ya que aquella únicamente indica que las nueve primeras horas se tienen que pagar al doble del salario de las horas de la jornada ordinaria, y cuando excedan de las nueve horas se pagarán al triple, sin reparar que las horas que excedan de las nueve pueden ser muchas. Por tanto, proponemos que el salario que perciban los trabajadores por la jornada extraordinaria, dependa de las horas laboradas, del modo siguiente:

- a) Las primeras nueve horas, con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.
- b) Las siguientes nueve horas con un doscientos por ciento más.
- c) Las que excedan de las dieciocho horas anteriores, con un trescientos por ciento más.

De esta manera, el trabajador vería recompensado económicamente su esfuerzo de laborar una jornada extraordinaria que comprendiera más horas, puesto que su ingreso se incrementaría sustancialmente, sin tener que contratarse el resto de su tiempo con otro patrón.

DECIMA.- El legislador, al igual que los representantes de los trabajadores deben reflexionar que no se protegen los intereses de éstos, ni se ponen en peligro las conquistas laborales logradas en anteriores épocas por el hecho de reformar la ley y adecuarla a las necesidades económicas y sociales presentes, y los argumentos que se esgriman en contrario, no son más que una utopía y demagogia política y social, que no repara en que la utilidad del derecho en general y del derecho del trabajo en particular, es responder a una dialéctica social.

DECIMA PRIMERA.- Ciertamente la supresión del límite legal de la jornada extraordinaria de trabajo no es la panacea, ni tampoco remediará la situación crítica en la que se encuentra inmersa la clase trabajadora. Pero al menos, es una propuesta con la que pensamos se verían beneficiados económicamente los trabajadores, aspirando a un mejor nivel social.

BIBLIOGRAFIA

1. BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Quinta edición, Harla, México, 1990.
3. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, México, 1984.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1982.
5. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1994.
7. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.
8. DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1971.
9. FLORIS MARGADANT S., Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Décima cuarta edición, Esfinge, México, 1997.
10. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décima octava edición, México, Porrúa, 1994.
11. KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. I, Buenos Aires, 1963.
12. MARX, Carlos, El Capital, Tomo I, Vigésima tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1990.
13. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Precolonial, Tercera edición, Porrúa, México, 1992.

14. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
15. MURO OREJON, Antonio, Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Porrúa, México, 1989.
16. POZZO, Juan D., Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires, 1961.
17. RABASA, Emilio O. y CABALLERO, Gloria, Mexicano: ésta es tu Constitución, Décimo primera edición, Porrúa, México, 1997.
18. RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Segunda edición, PAC, México, 1992.
19. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1967.
20. TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1972.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centuavigésima tercera edición, Porrúa, México, 1997.
2. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Septuagésima tercera edición, Porrúa, México, 1997.
3. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, México, 1993.
4. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas, México, 1994-1996.
5. Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte Ford Motor Company, S.A. de C.V. (Planta de Motores Chihuahua) y por la otra el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, C.T.M., México, 1994-1996

OTRAS FUENTES

1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Estudio sobre la Jornada de Trabajo y Tiempo Extraordinario, Subsecretaría "A", Dirección General de Asuntos Jurídicos, Marzo 27, México, 1996.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Quinta edición, Porrúa, México, 1992, p. 3112.
3. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo XI, Selecciones del Reader's Digest, México-Nueva York, 1986, p. 3778.

